

28
225

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO



REGIMEN LABORAL DEL PERSONAL ACADEMICO AL SERVICIO DE LA U N A M

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
HUBER MACEDO AGUILAR



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE GENERAL

REGIMEN LABORAL DEL PERSONAL ACADEMICO AL SERVICIO DE LA UNAM

	Pág.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
ANTECEDENTES HISTORICOS	
A) FUNDACION DE LA UNIVERSIDAD DE MEXICO	8
B) LA UNIVERSIDAD NACIONAL Y PROCESO DE AUTONOMIA	16
C) LOS FINES DE LA UNAM.	21
D) SINDICALISMO UNIVERSITARIO.	24
CAPITULO II	
ESTATUTOS Y LEY ORGANICA	
A) LEY ORGANICA DE LA UNAM, ANTECEDENTES	46
B) ESTATUTO GENERAL, ANTECEDENTES.	48
C) ESTATUTO DEL PERSONAL DOCENTE AL SERVICIO DE LA UNAM, 1963.	52
D) ESTATUTO DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNAM DE 1970.	61
E) ESTATUTO DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNAM DE 1974.	63
CAPITULO III	
CATEGORIAS, CONCURSOS DE OPOSICION Y COMISIONES MIXTAS QUE REGULAN EL PERSONAL ACADEMICO	
A) CATEGORIAS DEL PERSONAL ACADEMICO EN LA UNAM O TRABAJADORES ACADEMICOS Y SUS DIVERSAS DENOMINACIONES.	83
B) CONCURSOS DE OPOSICION: PARA INGRESO O PROMOCION, SELECCION DE LOS DOCENTES, DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PROFESORES Y AÑO SABATICO.	97
C) COMISION MIXTA DE VIGILANCIA, FUNCIONAMIENTO.	134
D) COMISION MIXTA DE CONCILIACION Y RESOLUCION DEL PERSONAL ACADEMICO, FUNCIONAMIENTO.	140
E) EL TRABAJO DEL PERSONAL ACADEMICO.	146

CAPITULO IV

REFORMA CONSTITUCIONAL ARTICULO 3o. FRACCION VIII

Pág.

A) REFORMA CONSTITUCIONAL DEL ARTICULO 3o. FRACCION VIII	160
B) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ADICION AL TITULO VI, CAPITULO XVII. . .	165
C) ADICION AL CAPITULO "TRABAJOS ESPECIALES" TITULO VI, CAPITULO XVII DEL TRABAJO UNIVERSITARIO.	167
D) RESUMEN GENERAL DE LA ADICION AL ARTICULO 3o. CONSTITUCIONAL FRACCION VIII	170
CONCLUSIONES	203
BIBLIOGRAFIA	208
LEGISLACIONES.	210
OTRAS FUENTES.	211

INTRODUCCION

La Universidad en las primeras etapas de su renovada vida, enuncia y practica principios de libertad y hace profesión de fe, pero con base en una sólida preparación de su personal académico; cito aquí palabras de uno de los creadores de la actual Universidad Nacional Autónoma de México, Ezequiel A. Chávez.

I. Una Universidad es una unificación de establecimientos educativos en la que existen gérmenes de vida independiente cuyo fin natural es la emancipación de los institutos de enseñanza.

II. No es esencial para que una universidad exista que comprenda departamentos de investigación científica; pero si los comprende y éstos llegan a hacer trabajos que aumenten el sabor de la humanidad, la Universidad de que esos establecimientos son parte integrante tiene importancia internacional, y prestigia ante todos los pueblos al país en el que está su asiento.

III. Tampoco es esencial para que una universidad exista, que la integren los establecimientos de educación intermedia entre la primaria y la profesional o superior; pero si abraza esos establecimientos de educación intermedia, la tendencia a emancipar los centros educativos contra los vaivenes de la política, se ensancha, y la sistematización y coherencia de los estudios propiamente universitarios se vigoriza.

La educación intermedia, como elemento integral de las universidades, tiende así a dar una base sintética y uniforme, por ende socializante, a las indispensables y sin esto funestas especializaciones de los institutos profesionales.

IV. Las universidades no tienen como fin crear castas privilegiadas de seudosabios, no son factores enemigos de las democracias: ningún país tiene mayor número de universidades grandes o pequeñas, de Estado o de iniciativa individual, que los Estados Unidos de América: nadie discute que en los Estados Unidos de América impera la democracia.

V. Las Universidades tienden a ser núcleos de descentralización del poder: tienden a arrancar progresivamente de las manos de las autoridades temporales la organización y la administración de las labores educativas, en cuanto éstas se refieren a la enseñanza superior y la investigación científica; tienden a poner en las manos de los peritos, de los hombres cuya vida se dedique a la enseñanza y al estudio, la dirección de los asuntos que los políticos no están capacitados para normar.

VI. La historia de todas las universidades de Estado es la historia de una lucha en la que las autoridades políticas han luchado por conservar para el gobierno la suprema dirección docente y la administración de las altas instituciones educativas, en tanto que las universidades han reclamado siempre más y más libertad, más y más autonomía. Mientras ésta puede llegar a prevalecer, se establece en todas partes un acuerdo provisional; pero el anhelo por la libertad docente está en marcha desde el principio de los tiempos, y si triunfa, acabará por derribar todos los obstáculos cuando esté suficientemente nutrida de ciencia, de discreción y de patriotismo, y por demostrar, en la hora oportuna, que, así como sería absurdo encomendar a hábiles jardineros en la dirección de las fábricas de cañones de Essen, es absurdo no unificar las labores educativas superiores encomendándolas a un gobierno de maestros.

VII. Todos los países cultos del mundo, principiando con los más grandes centros de progreso: Alemania, Francia, Inglaterra, los Estados Unidos de América, Italia, e incluyendo los que pugnan por competir con los superiores: España, el Japón, la República Argentina, el Brasil, Chile; todos los países que no quieren quedarse a la zaga, hasta las Filipinas después de la ocupación de los Estados Unidos, tienen universidades, tienen instituciones que, como principia hacerlo la Escuela Nacional de Altos Estudios de México, van preparando y perfeccionando de un modo cada vez más consciente, su profesorado; unificando así su sistema de enseñanza; forman racionalmente no por el favor ni por aleatorias pruebas, sino por medio de sistemas de estudios especiales para cada cual y por medio de ejercicios, trabajos docentes y adiestramientos adecuados; forman racionalmente a los profesores de sus escuelas secundarias y profesionales; logran de esta suerte que los profesores de dichas escuelas no sean ya profesores improvisados; logran también que las escuelas preparatorias normales y superiores dejen de ser, como en parte son, simples fachadas de escuelas, dentro las que no hay más que rutineros repetidores de libros; ponen en consecuencia de día en día, mayor suma de gobierno de las instituciones educativas en las manos de los maestros -es decir, para las labores docentes, en las manos de los peritos- dan así una cabeza visible y ajena a las incertidumbres de las políticas visibles más allá de las fronteras; a los trabajadores que por medio de la educación, intentan preparar un porvenir mejor que el presente para la patria y para la humanidad.

VIII. La República Mexicana no puede ser el único país culto de la tierra en el que se supriman centros unificadores y emancipadores de la labor educativa y escuelas como la de Altos Estudios, cuyo fin capital sea formar

profesores idóneos; es imposible que quienes se juzgan defensores de la libertad ahoguen gérmenes de libertad. Es indudable que, por lo contrario darán la libertad que falte, asegurarán la vida incipiente, removerán los obstáculos y las imperfecciones; modificarán; perfeccionarán; no destruirán".

Ha estado pues, desde sus primeros latidos, la vida universitaria orientada al logro de la libertad y la justicia, pero en algunos momentos de su historia, parecería que estos ideales serían inalcanzables en virtud de la confusión surgida como natural producto del crecimiento de la sociedad mexicana y de la universidad. respecto a los conceptos de libertad y justicia que, moviéndose en ámbitos diversos parecería existir una pugna entre los intereses y fines de la Universidad y los de su personal, tanto académico como administrativo.

Por muchos años, la vida de la Universidad transcurrió pacíficamente en lo referente al personal que en ella colaboraba; las inquietudes y los movimientos era siempre promovidos por los estudiantes. Era una casa de estudios pequeña, si la comparamos con las dimensiones que tiene actualmente, tanto respecto a sus instalaciones como a su población trabajadora.

Sin embargo, al crecer se incrementó el número de personas colaborando en ella. Académicos de muy diversos niveles y categorías, de distintas áreas del conocimiento, de intereses diferentes, fueron entrando en pugna, surgiendo así la confusión a la que se hizo referencia líneas arriba.

El personal administrativo, consideraba tener derechos laborales que la legislación universitaria no contemplaba; había también en el personal académico gran inquietud por cuanto a la indefinición de sus derechos, que no eran ni puramente laborales ni claramente académicos.

Varios fueron los intentos para resolver este estado de cosas. Poco a poco se definen posturas y como en toda problemática social, van madurándose las soluciones lentamente.

Grupos de personal administrativo se unieron para intentar la solución de sus preocupaciones laborales, dando lugar al movimiento evolutivo sindical administrativo que, ante el silencio de la ley, sufre tropiezos sin fin que no van a resolverse sino hasta el surgimiento de un claro sistema jurídico laboral en 1980.

La situación del personal académico resultaba más complicada aún, porque había antigüedad en los problemas que se tenían. Por una parte, aquello que representaba los derechos que como trabajadores poseían y que, aunque previstos los mínimos de manera general en la ley, no se hallaban deslindados de los otros, nacidos de la especial calidad de académicos, y que debía ser tratados de manera diferente.

En razón del interés superior de la Universidad, la situación del académico dentro de ella la debe tener un régimen que mire hacia metas de superación profesional, para poder coadyuvar al cumplimiento de las metas que la ley precisa: "..... 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."

Pero también han de tenerse en cuenta sus derechos laborales que resultaban, inclusive por su protección constitucional, de un altísimo interés. De ahí la extraordinaria importancia que reviste la inclusión de la Fracción VIII en el Artículo 3o. Constitucional, al señalar que "Las Universi

dades 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 normalizarán por el Apartado A del Artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere."

Se resuelven así, en primera instancia los problemas relativos a las cuestiones laborales que quedan claramente insertas en el artículo 123 constitucional, inserción que posteriormente da lugar a la creación del capítulo XVII en el título sexto relativo a los trabajos especiales, dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Al fin se ha logrado dar una solución uniforme para todas las instituciones de educación superior autónomas por ley, desapareciendo la inseguridad jurídica respecto a los problemas surgidos de las relaciones laborales entre Universidades y personal a su servicio.

Un primer aspecto de libertad y justicia ha sido salvaguardado mediante las precisiones del derecho.

¿Pero qué pasa con los aspectos relativos al personal académico que no versan sobre el derecho laboral?

¿Cómo norman las universidades el desarrollo de la carrera académica? ¿Existe un sistema uniforme que regule los aspectos de ingreso, promoción y permanencia?

Desde luego "No parece discutible la necesidad de establecer mecanismos uniformes fieles a criterios distinguibles mediante los cuales la Universidad determine las condiciones para ingresar a la carrera académica y los requisitos para llegar a las distintas etapas que la constituyen."

CAPITULO I
ANTECEDENTES HISTORICOS

- A) FUNDACION DE LA UNIVERSIDAD DE MEXICO**
- B) LA UNIVERSIDAD NACIONAL Y PROCESO DE SU AUTONOMIA**
- C) LOS FINES DE LA UNAM**

En la obra clásica de Plaza y Jaén, (1) se afirma que fue Felipe II quien, a petición del primer virrey Antonio de Mendoza, del Ayuntamiento de la Ciudad de México y de las más altas autoridades religiosas encabezadas por el arzobispo Fray Juan de Zumárraga, expidió cédula real fechada en la ciudad de Toro el día 21 de septiembre de 1551 para fundar una universidad en la capital del virreinato.

Con relación a este hecho tan importante, puede quedar en tanto confundido, ya que otros historiadores, o autores, señalan que la cédula real que fundó a la Universidad Real y Pontificia, fue otorgada por Carlos V. Así por ejemplo, en su síntesis histórica, el doctor Alfonso Pruneda, que fuera rector de la Universidad entre 1924-1928, afirma que: "el Emperador Carlos V expidió... la cédula por la que fue fundada la Universidad que poco después habría de llamarse Real y Pontificia Universidad de México y sería así la más antigua del Continente Americano". (2)

La confusión que puede provocar este tipo de afirmaciones queda salvada al leerse la cédula en cuestión (cfr. anexo No. 1). En efecto, tomando en cuenta que Carlos V de Alemania fue a la vez, I de España, y que su hijo, el príncipe Felipe II llegó a entrar en funciones oficiales antes de que su padre muriera, se está en posibilidad de entender el texto mismo de la cédula que se inicia con la alusión: "El Rey, Don Carlos por la divina clemencia...", para terminar con la mención: "Yo el Príncipe ..."; En otras palabras, debe entenderse que si bien fue el propio rey Carlos V el que ordenó la cédula de fundación, éste fue, en realidad, signada por su hijo el príncipe Felipe II.

Por lo que se refiere a la mención del propio Pruneda en el sentido de que la Real y Pontificia fue la más antigua del Continente Americano, tampoco hay mucho acuerdo entre los historiadores. En efecto, si bien se le ha llegado a llamar "La primera de América" (3), esto es discutible, ya que como nos dice el célebre americanista Pablo Martínez del Río: "No es la Real Universidad de México la más antigua del Nuevo Mundo, puesto que la precedió, por lo menos en la fecha de su documento constitutivo como STUDIUM GENERALE PONTIFICIO (4), la de Santo Domingo. También resulta anterior, en la cédula real que la creó, la de San Marcos de Lima, aunque ella no llegó a abrir sus puertas sino muchos años después de que había comenzado a trabajar la nuestra." (5) En todo caso, lo que nadie duda es que la primera Universidad de México se convirtió rápidamente en el centro cultural y científico más importante de todo el Nuevo Mundo, y ello por espacio de tres siglos.

- (1) Plaza y Jaén, Cristóbal: Crónica de la Real y Pontificia Universidad de México, escrita en el siglo XVIII, versión paleográfica, proemio, notas y apéndice por el profesor Nicolás Rangel, de la Academia Mexicana de la Historia, UNAM, México, dos tomos 1931. Ver anexo No. 1.
- (2) Pruneda, Alfonso: Informe sobre datos históricos y estado actual de la Universidad Nacional Autónoma de México. UNAM, México, 1949.
- (3) La primera Universidad de América (orígenes de la Antigua Real y Pontificia Universidad de México), UNAM, 1940.
- (4) Los especialistas intentan distinguir entre un studium generale y la universitas societas magistrorum discipulorumque.

En cuanto a las diferentes solicitudes que las autoridades religiosas y políticas de Nueva España hicieron para que se expidiera la citada cédula, cabe hacer notar las destacadas intervenciones tanto de nuestro primer virrey, Antonio de Mendoza, como de nuestro primer arzobispo en la ciudad de México, Fray Juan de Zumárraga. Otras personalidades y algunas autoridades se unieron a la petición que fue definitivamente contestada con esta cédula fechada el 21 de septiembre de 1551. A pesar de todo, la Real Pontificia Universidad, es decir la Universidad Colonial en sentido más genérico, no inició sus cursos sino hasta 1553. Su primer Rector fue el oidor Don Antonio Rodríguez de Quezada, e inicialmente se establecieron como cátedras las de teología, escritura sagrada, teología eclesiástica, cánones, instituta de Justiniano, leyes, artes, retórica y gramática.

Durante sus primeros años, la Universidad Colonial pudo acometer con bastante éxito, los objetivos para los cuales había sido creada; entre otros, el de que fuera una institución "donde los naturales y los hijos de españoles fueron ilustrados en las cosas de nuestra santa fe católica y en las demás facultades y concediésenos los privilegios, franquezas y limitaciones que fuésemos servidos" (6). Posteriormente, por razones que no intentaremos precisar aquí, su carácter se fue debilitando paulatinamente hasta llevarla a niveles muy poco satisfactorios. Dice Martínez del Río: "Resulta triste tener que asentar que la Universidad pronto deja de dar señales de su prístina pujanza. En carta dirigida al Presidente del Consejo de Indias en 1574, al doctor Moya de Contreras manifiesta que la institución está tan flaca y desautorizada que antes parece que va en disminución que en acrecentamiento." (7)

Sobre este mismo punto, Pruneda dice que: "La decadencia de la Universidad fue haciéndose más y más notoria, contrastando su estado con el florecimiento de los diversos planteles educativos fundados en tiempo de Carlos V." (8) La erosión progresiva que fue sufriendo la Universidad fundada en 1551 se hizo más evidente cuando ésta ya no pudo ni siquiera recibir la influencia de las ideas del Renacimiento, primero y de la Reforma religiosa, después. Cabe señalar, que durante el siglo XVIII, la Universidad vuelve a tomar bríos, pero sólo por un momento, de tal suerte que para fines de ese mismo siglo su estado es todavía más lamentable.

(5) Martínez del Río, Pablo: "La Real y Pontificia Universidad de México", en: Ensayos sobre la Universidad de México, UNAM, México, 1951.

(6) Cfr. Anexo No. 1.

(7) Martínez del Río, Pablo: op. cit., p. 14

(8) Pruneda, Alfonso: op. cit., p. 6

CEDULA CREANDO A LA UNIVERSIDAD

EL REY, Don Carlos por la divina clemencia emperador de romanos senper augusto rrey de allenania doña juana su madre y el mismo don carlos por la misma gracia rreyes de castilla de leon de aragon de las dos cesillas de jerusalen de nava— rra de granada de toledo de valencia de galicia de mayorcas de sevilla de cerde— ra de cordoba de corcega de murcia de jaen de los algarbes de algecira de gi— braltar de las ysias de canaria e de las yndias e tierra firme del mar oceño condes de fiandes e de tirol & por quanto asi por parte de la ciudad de tenuxttilán mexico de la nueva españa como de los prelados y rrelijiosos della y de don Antonio de mendoca mi biso— rrey que a sido de la dha. nueva españa a sido suplicado fuesemos servidos de tener por uien que en la dha. ciudad de mexico se fundase un estudio de univer— sidad de todas las ciencias donde los naturales y los hijos españoles fuesen yn— dustriados en las cosas de nuestra santa fee. catolica y en las demas faculta— des y las consediesemos los privilegios y franquezas y liuertades que asi tiene el estudio y universidad de la ciud. de Salamanca con las limitaciones que fue— semos servidos e nos acatando el benefisio que de ello se seguira a toda aque— lla tierra Avemos Lo Auido por uien y auemos Mordenado que la nuestra RI hazien— da en cada un año para la fundasion del dicho ofisio y estudio e universidad mill pesos de oro en sierta forma por ende por la presente thenemos por uien y es nuestra merced y voluntad. que en la dha. ciudad de mexico pueda auer y aya el dho. estudio e universidad, la cual tenga a gose todos los privilegios y franquezas y liuertades y esensiones que tiene e gosa el estudio e universidad de la dha. ciud. de Salamanca contando que en lo que toca a la jurisdisión se quede y esté como agora está e que la vniversidad del dho. estudio no execute jurisdisión alguna. e con que los que de allí se graduaren no gosen de la li— vertad que el estudio de la dicha ciud. de Salamanca tiene de no pechar los allí graduados e mandamos a nuestro presidente e oydores de la nuestra audien— cia RI. de la dicha nueva españa y otras cualesquier nuestras justicias della y de las otras ysias y pruinCIAS de las nuestras yndias que guarden y cumplan esta nuestra carta y lo en ella contenido y contra el thenor y forma della no pasen md. o ayan ni consientan yr ni pasar en tiempo alguno ni por alguna mane— ra. dada en la ciudad de Toro a ueinte y un dias del mes de setiembre de mill y quinientos y sincuenta y un años. yo El prinsipe. yo Juan de smano ss° de su catolica RI. Magestad. La dise escuir por mandado de su alteza El marques el licenciado gregorio López. el licenciado Tello de sandoual. el doctor rriua de neira. el licenciado bribiesca rregistrado, ochoa de luyando. por chensii— ller martin de Ramoyn. (9)

La Universidad hacia el año de 1810.

Para Justo Sierra la Universidad Colonial "no supo, no habría podido quizás, abrir una puerta al espíritu nuevo y renovar su aire y reoxigenar su viejo organismo que tendía a convertirse en piedra; no lo supo, y fueron los seminarios los que prepararon el espíritu de emancipación filosófica, obligando a sus alumnos a conocerlo en las refutaciones que de él se hacían, o en algunos libros clandestinamente importados en las aulas; y fueron los seminarios y no la Universidad los que cultivaron silenciosamente las grandes almas de los insurgentes de 1810, en las que, por primera vez, la patria fue". (10)

Los seminarios se convirtieron poco a poco en los centros de cultura más avanzada, y en algunos casos hasta de intelectualidad progresista. No en balde, buen número de personajes de la Independencia siguieron sus estudios en ellos. Hidalgo y Morelos por ejemplo, para no citar sino a los nombres más significativos, se introdujeron en el campo de las ideas políticas gracias a estos recintos de la discusión y de la crítica que fueron los seminarios.

Ante esta situación, la Universidad pudo hacer muy poco. En realidad, a partir de entonces perdía toda justificación dentro de la sociedad en que estaba inserta y a la cual supuestamente había representado en un buen número de aspectos. En fin, para la primera década del siglo XIX, era ya una institución muerta en vida que poco aportaba para resolver los problemas del momento.

Con la consumación de la independencia, a fines del primer cuarto de siglo, muchas de las instituciones que podrían llamarse coloniales, empezaron a desaparecer. El cambio no fue inmediato, ni siquiera tan rápido como muchos de los insurgentes hubieran querido, pero se dió con un paso seguro en más de un aspecto. En el caso particular de la Universidad el proceso fue ambiguo y lento.

Se puede decir que la Universidad Real y Pontificia, aunque cambia de nombre, no por ello modifica realmente su estructura. En efecto, ni su organización interna, ni sus miras, ni sus procedimientos, se renuevan sustancialmente como ya lo exigía el nuevo estado de cosas. A su cansancio se suma su falta de imaginación y de adaptabilidad.

La Universidad de México ante conservadores y liberales del siglo XIX.

El destino de la Universidad a partir del establecimiento del ideal republicano que tantas polémicas y no pocos combates provocó entre monárquicos, masones y religiosos durante los primeros años de nuestra vida independiente, siguió la suerte que le impuso en cada momento el grupo político en el poder. Destroncada de su reinado colonial, la poca dinámica de la institución, no pudo, o no supo al menos, encontrar un suelo firme que le impidiera oscilar con la misma rapidez que llevaban consigo los acontecimientos políticos.

(10) Sierra, Justo. op. cit., p. 456

Para entender mejor lo que sucedió con la Universidad durante la larga etapa de nuestra historia en que el llamado grupo conservador luchó en contra de los liberales, cabe exponer el nítido pasaje del profesor O'Gorman en su artículo sobre los orígenes de la Universidad: "Suprimida por odio contra lo colonial; reinstalada por odio contra quienes la suprimieron, ya no pudo escapar al toma y daca de los partidos que, alternando en el gobierno, heredaban consignas y lealtades, frases hechas y éticas, que hacían cada vez más espeso el bosque de las mutuas incomprensiones". (11)

Como podemos ver, la lucha entre conservadores y liberales afectó el desenvolvimiento de la Universidad como Institución y el de la educación en general por diversas razones. Una fue que ningún proyecto llegó a aplicarse de manera consistente o por el tiempo necesario como para que rindiera frutos; y otra, que el odio mutuo que se generó entre los miembros de ambos grupos, llegó a obstaculizar medidas que en otras circunstancias no hubieran sido ni siquiera discutidas.

Lucas Alamán, el más preclaro, sin duda alguna, de los conservadores, reconociendo el lastimoso estado de la Universidad, fue uno de los primeros individuos del México Independiente que se preocuparon por llevar a cabo reformas sustanciales dentro de la Universidad, con el objeto de infundirle nuevos bríos y hacerla más útil a la sociedad. Sin embargo, todo quedó en proyectos e ideas y no se logró llevar adelante ninguna reforma interesante dentro del plan político de los conservadores.

Posteriormente, durante el ambiguo y desafortunado gobierno de Santa Anna, que entre otras cosas se caracterizó por tener en la vicepresidencia al conspicuo liberal Gómez Farías, se llevó a cabo lo que podríamos denominar la primera clausura de la Universidad en el siglo XIX. Originalmente, parece ser que el propio Gómez Farías sólo intentaba una reorganización de la educación superior; pero al intervenir el doctor Mora entre las personas que habrían de estudiar las reformas en cuestión, el panorama cambió cualitativamente. En efecto, Mora, con su particular estilo antirreligioso, informó al vicepresidente que la Universidad 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 inconducientes 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 so pretexto de hacer sus cursos, se hallan la mayor parte del día fuera de estos establecimientos, únicos (los que se creaban) en que se enseña y aprende". (12)

(11) O'Gorman, Edmundo: "Justo Sierra y los orígenes de la Universidad de México 1910". Revista de Filosofía y Letras, México, 1949.

Algunas clausuras y reaperturas de la Universidad de México.

1. Supresión de la Universidad de México (13) por el Vicepresidente Valentín Gómez Farfás el 21 de octubre de 1833 (Ley número 1264). En su lugar se decretaba (Ley del 23 de noviembre) el establecimiento de una "Dirección General de Instrucción para el Distrito y Territorios de la Federación", que operaría bajo el principio de la libertad de enseñanza a través de seis "establecimientos" por lo que se refería al Distrito Federal.

La medida de Gómez Farfás, aunque de corta vida, sentó un precedente definitivo en la educación mexicana al grado de que a partir de estas reformas, se ha dicho que se lograron dar los primeros pasos para romper realmente con el vínculo colonial.

2. Reapertura de la Universidad (entiéndase de México o lo que posteriormente llamó Sierra la antigua Universidad) por Santa Anna el 31 de julio de 1834. Las razones que el citado presidente esgrimió para abrir nuevamente la Universidad y suprimir la Dirección de Instrucción fueron de dos órdenes: en primer lugar, afirmaba que conforme a la ley de 1833, para hacerse de fondos para la educación, se habían llevado a cabo expropiaciones arbitrarias que enardecían al pueblo; y en segundo lugar aducía que los establecimientos impedían "que la juventud pudiera ilustrarse conforme al estado de civilización que demandaban las luces del siglo y los progresos de la literatura en todos los ramos" (14)

De una u otra manera, la administración de Santa Anna tomó medidas de importancia entre las cuales una fue la de decretar la obligatoriedad y gratuidad de la educación primaria (19 de diciembre de 1842). Finalmente, cabe decir que entre los proyectos del "Plan Lares" se formuló uno en relación con la educación en general que no llegó a realizarse debido a las vicisitudes del régimen santaannista.

3. Clausura del 14 de septiembre de 1857 por orden del presidente Ignacio Comonfort con base en el artículo III del Plan de Ayutla. Respecto de este caso, resulta interesante analizar que más que nunca la medida se tomó por razones meramente políticas, ya que antes de suprimirla se había nombrado una comisión ad hoc para que estudiara la situación de la Universidad. El dictamen de la comisión, en esta ocasión sólo recomendó una profunda reforma y no la supresión de la institución, como la había hecho Mora pocos años antes.

(12). Martínez del Río, Pablo: op. cit., p. 37

(13). Es de suma importancia darse cuenta de que la ley de 1833 suprimió a la institución denominada "Universidad de México" a la cual nosotros hemos conceptualizado como aquella de corte todavía colonial que se había erigido - en heredera de la Real y Pontificia.

(14). Los seis establecimientos a que hacía referencia la ley de 1833 eran: Estudios Preparatorios; Estudios ideológicos y humanidades; Ciencias Físicas y Matemáticas; Ciencias médicas; jurisprudencia y el de Ciencias eclesiásticas. Escuelas Laicas, Empresas Editoriales, S.A., p. 25 a 40. Ver anexo No. 2.

Otro aspecto interesante de este nuevo cierre de la Universidad lo personifica su Rector José María Díaz de Sollano, quien realizó una enojadísima pero errática y patética defensa de la máxima casa de estudios. Según O'Gorman, quien cita uno de los apéndices de la obra de Plaza y Jaén, el Rector pretendía defender a la institución recordando entre otras cosas que ésta había sido pontificia. Todo esto por supuesto como súplica ante un grupo de liberales. (15)

4. Reapertura ordenada por Félix Zuloaga el 5 de mayo de 1858, medida también eminentemente política ya que el país se encontraba entonces en plena guerra de "los tres años" y no se podía esperar que la Universidad operara adecuadamente.

5. Clausura decretada por Benito Juárez el 23 de junio de 1861, de tal manera que se exigía que la Universidad volviera al estado en que se encontraba antes del Plan de Tacubaya. En realidad lo que estaba haciendo Juárez era dar aplicación a su principio de que todo lo sucedido a partir del Plan de Tacubaya era jurídicamente inexistente.

6. Breve reapertura durante la invasión francesa en 1863.

7. Clausura definitiva del 11 de junio de 1865 por Maximiliano I quien fue consecuente, jurídicamente hablando, al insistir en la validez original del decreto de Comonfort.

Por otra parte, su incongruencia fue enorme, ya que ésta fue una de las medidas -entretantas- que lo hicieron antagonizar más con el mismo grupo conservador que lo había traído a México y que apoyaba su imperio. Resulta también interesante señalar que las ideas de Maximiliano con respecto a la educación y a su relación con lo religioso eran muy similares a las del grupo liberal que posteriormente triunfó en el país. Abstrayendo por supuesto el carácter extranjero del gobierno de Maximiliano y los matices propios de los diferentes grupos de liberales mexicanos, puede decirse que su posición se encuadra dentro del tratamiento liberal a la Universidad.

(15) O'Gorman, Edmundo: op. cit. También resulta interesante escuchar el comentario de Martínez del Río al respecto: "Defendió (el Rector en cuestión) a la institución con verdadero bizarría." Op. cit., p. 39.

Al concluir la Revolución de Independencia, en la Universidad -que durante el imperio iturbidista se llamó Imperial y Pontificia- comenzaron a darse pronunciamientos críticos.

Con eso, la Universidad se hizo objeto del debate político. En 1832 se produjo una nueva ocupación militar del recinto, que sólo duró unos días; diez años después hubo otra -la tercera- invasión. (16)

Entre tanto, en 1833, don Valentín Gómez Farfás expidió un decreto por medio del cual suprimía la Universidad y establecía una Dirección General de Instrucción Pública para el Distrito y Territorios Federales. (17)

Dicha Dirección pasaba a ser la autoridad competente para conferir los grados académicos. De ella dependería también el edificio, muebles, biblioteca y demás propiedades de la antigua Universidad.

Un año y medio más tarde, Santa Anna revocó el decreto de Gómez Farfás y restituyó su personalidad y bienes a la Universidad. Estaba abierta la pugna entre los liberales más conspicuos que querían extinguir todos los eventuales instrumentos de control de clase, como la Real y Pontificia Universidad, y los ortodoxos conservadores, devotos de la más estricta tradición. (18)

Nuevamente, en 1857 la Universidad -todavía Real y Pontificia- fue suprimida por decreto del presidente Ignacio Comonfort; pero al año siguiente Félix Zuloaga, abanderado de la reacción, subió a la presidencia mediante un golpe militar y reinstaló a la Universidad. (19)

Por tercera vez fue suprimida al entrar a la ciudad de México el presidente Benito Juárez (1861), y por tercera vez fue reinstalada al ocupar la capital del país la Regencia del Imperio que había de encabezar Maximiliano (1862)

Extinción Definitiva

Al fin, ya en México, Maximiliano puso en vigor el decreto republicano de 1857 y terminó con la Real y Pontificia Universidad para siempre (1865). (20)

Triunfante la República, en 1867, la educación superior presenta un aspecto marcadísimo. De la Universidad subsistían sólo las profesiones liberales: jurisprudencia, medicina e ingeniería dependientes del ministerio de Justicia.

También había una Escuela de Comercio, que dependía de ese ministerio, y otra de Agricultura y Veterinaria, subordinada al ministerio de Fomento.

(16) *Idem*, pp. 441 y ss.

(17) Cfr. Valadés, José C. *Orígenes de la República Mexicana*. México, 1972, pp. 115 y 235.

(18) Debe tenerse en cuenta que durante el período en que la Universidad fue reinstaurada por Santa Anna se introdujo una notable reforma: suprimir la obligación de los estudiantes de asistir a clases. Cfr. García Icazabal, *op. cit.*, p. 360.

(19) Véase el decreto de Comonfort en González Navarro, Moisés. *La Reforma y el Imperio*. México 1972 p. 101.

(20) Eduardo O'Gorman cita a Maximiliano en el sentido de que éste participaba de ideas muy próximas al positivismo, razón por la cual entendió necesario suprimir la vieja Universidad Pontificia. Justo Sierra y los orígenes de la Universidad de México, en *Seis Estudios de tema mexicano*. Jalapa, 1960, pp. 169 y ss.

B) LA UNIVERSIDAD NACIONAL

La educación tenía que ser reorganizada. Con este objeto fue expedida una ley en diciembre de 1867, que introducía la nueva orientación positiva para la enseñanza e iniciaba la historia de la Universidad Nacional Mexicana.

Ese mismo año apareció la Escuela Nacional Preparatoria, cuyo primer lema era "libertad, orden y progreso", luego reemplazado por "amor, orden y progreso".(21)

Las voces pidiendo la instauración de una Universidad Nacional, no menguaron. Desde 1890, Justo Sierra aparecía como defensor de esa idea; pero fue hasta septiembre de 1910, cuando el propio Sierra, todavía dentro de las conmemoraciones del Centenario de la Independencia, inauguró solemnemente la Universidad Nacional. (22)

La Universidad quedó integrada por las Escuelas Nacionales de Jurisprudencia, de Ingenieros, de Bellas Artes (Arquitectura), de Altos Estudios (para ciencia pura) y la Preparatoria. (23)

Muy distinguidos maestros habrían de dar savia a la Universidad. Pedro Henríquez Ureña introdujo reformas importantes a la Preparatoria en 1914; Antonio Caso entusiasmó con su talento y fácil palabra. (24)

Por entonces la Universidad era una dependencia oficial. A partir de 1917, dependió directamente del presidente de la república y el rector, en consecuencia, adquirió la jerarquía de miembro del gabinete.

Sin embargo, la ley que así decidió, también infligía una grave mutilación a la Universidad: le desprendía a la Escuela Nacional Preparatoria, para convertirla en dependencia del Gobierno del Distrito Federal. (25)

Fue en esa época cuando Antonio Caso planteó, por vez primera en México, la conveniencia de autonomizar a la Universidad. Las voces condenatorias de su proyecto indicaron que la autonomía de la Universidad "equivalía a crear un Estado dentro de otro Estado". (26)

Después del breve rectorado de José Vasconcelos, bajo cuya autoridad la Universidad cobró extraordinario ímpetu, dejó de depender directamente del presidente de la República, para pasar a serlo de la Secretaría de Educación. Y a la Secretaría de Educación pasó Vasconcelos también.

- (21) Jiménez Rueda, Julio, Historia Jurídica, cit. supra, p. 186. Véase también Vasconcelos, José. "Don Gabino Barrera y las Ideas Contemporáneas", en Conferencias del Ateneo de la Juventud, Recopilación de Juan Hernández Luna, México, 1962, pp 97 y ss.
- (22) Lemoina, Ernesto. La Escuela Nacional Preparatoria en el período de Gabino Barrera, México, 1970, pp. 95 y ss.
- (23) Artículo 2o. de la Ley Constitutiva de la Universidad Nacional de México, en Obras Completas de Justo Sierra, ed. ordenada y anotada por Agustín Yáñez. México, 1948, t. VIII, p. 417.
- (24) Cfr. Henríquez Ureña, Pedro. Universidad y educación, México 1969, pp. Este Autor refiere cómo desde 1914 se contempla "La necesaria autonomía, que la voz pública pide".
- (25) Ley de Secretarías de Estado, México, 1917. Art. 19.
- (26) Jiménez Rueda, Julio, Historia Jurídica, op. cit., p. 194.

Al renunciar Caso a la rectoría, en 1923, siendo aún secretario de educación 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. (27)

Cuando el proyecto había recibido el dictamen favorable de la comisión especializada del Congreso, Vasconcelos pidió le fuese mostrado de nueva cuenta; pero no fue él quien lo devolvió, sino su sucesor, Bernardo Gastélum.

EL PROCESO DE AUTONOMIA

Como los trámites demoraron en el Congreso, el proyecto perdió interés. Por lo menos lo perdió hasta que, en 1929, el Presidente Emilio Portes Gil vio llegado el momento de conceder a la Universidad su autonomía.

En efecto, ese año se escenificó una de las más resonantes luchas estudiantiles. El resultado fue la concesión gubernamental de la autonomía. Una huelga universitaria de dos meses fue el preludio. Al final, el rector Ignacio García Téllez declaró: "la creación de la Universidad socialista, de la Universidad revolucionaria, es el cumplimiento de un esfuerzo de la Revolución. El móvil de la huelga fue el deseo supremo e integral de la revolución en los sistemas educativos". (28)

Los considerandos de la ley de 1929 decían, entre otras cosas, que la Universidad debía ser "una institución democrática funcional", investida con atribuciones suficientes para el descargo de la función social que le correspondía, y que "el postulado democrático demande en grado siempre creciente delegación de funciones, la socialización de las instituciones y la participación efectiva de los miembros integrantes de la comunidad en la dirección misma". (29)

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.

Tal determinación dio lugar a que en la Escuela de Jurisprudencia se declarara una huelga estudiantil, que luego fue secundada por el resto de la Universidad. El entonces Presidente de la República, Emilio Portes Gil, apuntó en sus memorias que "como consecuencia del estado de huelga, se provocaron algunos lamentables desórdenes entre maestros y alumnos".

(27) Cfr. Siegrist, Jorge. El sistema Jurídico de la Universidad Mexicana. México, 1954, t. I, pp. 153 y ss.

(28) Jiménez Rueda, Julio. Historia Jurídica, op. cit., p. 203.

(29) Ídem, p. 204.

Así, aún cuando la autonomía no figuró en la lista de peticiones de los estudiantes, se consideró oportuno concederla, teniendo en cuenta, además, que durante los años anteriores se habían formulado planteamientos en ese sentido por parte de algunos distinguidos intelectuales. (30)

Sin embargo, se ha dicho, y con razón, que la autonomía otorgada a la Universidad en 1929 era bastante precaria. El derecho de elegir rector, por ejemplo, correspondía al Consejo Universitario; pero quien presentaba la terna respectiva era el gobierno federal. Además, el presidente de la República tenía derecho de vetar algunas determinaciones adoptadas por la Universidad, aparte de que el presupuesto asignado resultaba en extremo raquítico. (31)

Por tales causas, el 17 de octubre de 1933, el presidente Abelardo L. Rodríguez envió al Congreso de la Unión un proyecto de Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de México, de acuerdo con el cual se le entregaba el gobierno a la institución, así como se le confería el derecho de determinar "sus propios derroteros", según decía la exposición de motivos.

En esa misma exposición, sin embargo, se advirtió cierto resentimiento oficial que llegó, incluso, a la amenaza, cuando se afirmó:

"Sólo que la nueva etapa en que habría de entrar la vida universitaria al expresarse la ley, revele en forma indudable que un régimen de gobierno autónomo de la insatisfechas sin remedio las apremiantes necesidades que en materia de educación tiene la república, será 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 indeseable". (32)

Paradójicamente, pues, la autonomía plena fue concedida bajo condiciones sumamente onerosas. Había, por parte de los universitarios que entonces aceptaron el régimen legal de 1933, un grave compromiso, una alta responsabilidad. En la concesión gubernamental no había buena voluntad; había un ostensible amago.

La discusión que siguió, en el Congreso, estuvo llena de referencias despectivas para la Universidad. Se dudaba de su futuro; se dudaba de su misión; se dudaba de la capacidad de sus miembros para autogobernarse; se dudaba, en fin, de que pudiese prepararse, en las aulas universitarias, al contingente humano que México requería y requiere para progresar. (33) Los universitarios de entonces, como los universitarios de todas las épocas en México, debieron resistir, no sin estoicismo, el ataque de la estulticia.

(30) Portes Gil, Emilio. Quince años de política mexicana, México, 1941, pp. 310 y ss.: "...la autonomía de la Universidad Nacional... venía siendo, desde el año de 1910, una legítima aspiración del conglomerado universitario". Un profundo estudio en relación a las Leyes Orgánicas de 1929 y 1933 fue hecho por Antonio Carrillo Flores, Angel Carvajal y Manuel Sánchez Cuén: "Naturaleza Jurídica de la Universidad Nacional de México", en Revista General de Derecho y Jurisprudencia, México, abril-junio de 1934, pp. 195 y ss.

(31) Bassols, Narciso. Obras, México, 1964, pp. 237 y ss.

(32) Moreno, Daniel. Presencia de la Universidad, México, 1970, p. 44

(33) *Ibidem*, pp. 48 y ss. Siegrist, op. cit., pp. 305 y ss.

En 1934, meses después de haber sido aprobado la Ley Orgánica, el Consejo Universitario dictó el Estatuto General de la Universidad; pero su vigencia no llegó a los dos años, pues en junio de 1936 fue sancionado un nuevo Estatuto, cuya vida también resultó un extremo efímero.

El Estatuto de 1936 introdujo la paridad en el Consejo Universitario, que se integraría con el rector, el director de la Facultad de Filosofía y Letras y los directores de las demás escuelas e institutos, así como por los presidentes de las sociedades de alumnos de esos mismos planteles, por el presidente de la Federación Estudiantil Universitaria, y por dos representantes alumnos y dos profesores de cada una de las instituciones antes mencionadas. También formaban parte del Consejo tres representantes de los trabajadores universitarios (34)

Las facultades omnímodas atribuidas al Consejo; (35) la perenne inestabilidad de los grupos estudiantiles, cuyos representantes no siempre fueron legitimados por un procedimiento democrático de elección; las pugnas entre grupos de interés que se adjudicaban la titularidad de las cátedras, la dirección de las escuelas, la influencia misma sobre el Consejo, el asambleísmo, en fin, que tan mal ha probado cada vez que se le establece como solución pretendidamente democrática de los problemas comunitarios, trajeron el caos a la Universidad.

Numerosos debates en el Consejo Universitario tuvieron como pretexto los motivos más vanales. Entre los consejeros se perdió todo sentido de armonía. La vejación, la ofensa personal, el denuesto tomaron asiento en el órgano más importante de la Universidad. La componenda de corredor y la intriga adquirieron especial popularidad.

En circunstancias semejantes la Universidad tenía, necesariamente, que estancarse. La Universidad dejó de ser operante. La institución se sumió en un marasmo de ineficacia y vulgaridad. En determinado momento, acéfala la rectoría, disuelto el propio Consejo e inaplicado el Estatuto, la Universidad quedó al garete.

Se hizo necesario, entonces, que los exrectores de la Universidad, de una manera officiosa pero ineludible, asumieran la responsabilidad de reorganizar a la Universidad. La segunda mitad de 1938 se consumió en la discusión del nuevo Estatuto, que resultó promulgado el 19 de diciembre de 1938.

Esperanzados, muchos creyeron que la solución estaba, al fin, encontrada. El desengaño sobrevino antes de que hubiese transcurrido mucho tiempo. Nuevamente la Universidad se vio atorada por el asambleísmo. El Consejo Universitario, de acuerdo con la Ley Orgánica de 1933, seguía siendo el órgano decisorio más importante de la Universidad. (36) la conciliación de los intereses y la pacificación de los ánimos parecían objetivos inalcanzables. La Universidad se había convertido en una mera conjetura.

(34) Estatuto de la UNAM, 1936. Art. 14.

(35) Ídem, Arts. 19, 23, 26, 35, 41, 42, 46 y 47.

(36) Estatuto de la UNAM, 1938. Art. 11.

La Organización Actual

Así la situación, en diciembre de 1944 fue aprobada una nueva Ley Orgánica por el Congreso de la Unión, y promulgada por el Presidente de la República. Introdujo cambios substanciales en relación a la de 1933. Apareció la Junta de Gobierno, que asumiría las funciones de nombrar rector y directores académicos; también fue creado el Patronato, al que correspondería administrar el patrimonio de la Universidad; las organizaciones estudiantiles fueron independizadas de las autoridades universitarias, y el Consejo Universitario quedó, por ende, liberado de las presiones que en el curso de once años habían desvirtuado su tarea, convirtiéndolo en innoble arena de la ambición y la corrupción. (37)

Esa Ley, y el Estatuto General aprobado en marzo de 1945, son los actualmente en vigor. Su permanencia, que ya alcanza los veintiocho años, es una prueba indubitable de funcionalidad. En los quince años que antecedieron a la Ley actual, la Universidad tuvo doce rectores; ocho ha tenido en los últimos veintiocho años. (38)

Lo anterior no quiere decir, obviamente, que la Universidad haya dejado de experimentar hondas crisis, originadas fuera de sus muros y dirigidas contra su integridad jurídica y moral. Basta tener presente lo ocurrido en 1966, en 1968 y en agosto de 1972, para corroborar la energía de los embates antiuniversitarios.

Pero en la vida universitaria actual también abundan las experiencias fecundas. Sería indebido ignorar el esfuerzo que muchísimos universitarios llevan a cabo en la investigación, en la docencia, en el aprendizaje y en la difusión de la cultura.

- (37) la aparición de la Junta de Gobierno ha sido encomiada por otras universidades de América Latina como un órgano que reduce las fricciones entre los miembros de la comunidad universitaria. Cfr., v.gr., el debate sobre la universidad en el hemisferio sostenido en Lima, en junio de 1962, en la Universidad y el pueblo. Lima, 1966, t.IV, pp. 9 y ss. Véase también el estudio de Miguel González Avelar, en la legislación mexicana de la enseñanza superior. México, 1965, p. 41.
- (38) El rector Barros Sierra declaró: "La Ley Orgánica (ha sido) muy eficaz en cuanto a la comunidad de la estructura jerárquica universitaria porque era relativamente frecuente la renuncia de un rector obtenida por medios no pacíficos". 1968 (conversaciones con Gastón García Cantú). México, 1972, pp. 45-46.

C). LOS FINES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL

La Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, establece en su Artículo 1. 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. (39)

El Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México, establece en su Artículo 2. Para realizar sus fines, la Universidad se inspirará en los principios de libre investigación y libertad de cátedra y acogerá en su seno, con propósitos exclusivos de docencia e investigación, todas las corrientes del pensamiento y las tendencias de carácter científico y social; pero sin tomar parte en las actividades de grupos de política militante, aún cuando tales actividades se apoyen en aquellas corrientes o tendencias.

La Ley Orgánica, señala los tres fines universitarios: primero, la educación superior general, técnica y artística; se gundo, la investigación científica, y, tercero, la difusión de la cultura superior por medio de la extensión universitaria.

Al cumplir estos tres fines, la Universidad no sale fuera de su campo de acción; sería en efecto absurdo e injusto exigir a un instituto de cultura superior -como tiene que ser forzosamente la Universidad- la educación general del pueblo los rudimentos de la cultura. Conforme al primer fin de los señalados anteriormente, la Universidad debe impartir una cultura general, técnica y artística dentro de la cual queda incluida la enseñanza profesional. Pero hay que advertir que una Universidad sostenida en gran parte con dinero del pueblo, no debe ni puede crear profesionales para el solo provecho de los individuos que reciben esta educación, sino que el impartir la cultura profesional con fondos del Estado, sólo puede justificarse si el profesional va a resolver más tarde en forma de acción social, los beneficios que recibió por medio de su cultura.

Para esto es indispensable que aquel que ha recibido un título esté debidamente preparado; que el título mismo sea un certificado que acredite su competencia técnica; es decir, la utilidad que obtendrá cualquiera al utilizar sus servicios. Pero si esto no sucediera, si el título tuviera simplemente una "patente de corso" que permitiera ejercer la profesión sin conocimiento y sin moralidad y expótar a los semejantes valiéndose de un certificado oficial, la Universidad no cumpliría su misión, prepararía verdaderos parásitos sociales, seres inútiles a sí mismos y a la sociedad, verdaderos piratas de la ciencia a los que se debe perseguir infatigable e implacablemente.

Se ve, pues, que este primer fin que señala el proyecto a la Universidad, implica una reorganización única de la misma, un esfuerzo mayor de maestros y alumnos y no, como pudiera creerse por la palabra "autonomía", una disminución de requisitos para obtener más fácilmente los certificados parciales y el título profesional. Cuando los profesores decimos que la Universidad es nuestra, tenemos razón, cuando los alumnos la llaman suya, también la tienen sin duda. Pero por encima del interés de estudiantes y profesores, está el interés del pueblo, por encima del beneficio individual está la función social que tenemos que desempeñar.

El segundo de los fines que señala a la Universidad, la investigación científica, es absolutamente indispensable.

Muchas veces hemos oído decir a personas poco enteradas de asuntos universitarios, que el único fin de las universidades es la enseñanza, y que la investigación debe dejarse para los institutos: error que sólo puede tener por disculpa la ignorancia.

Efectivamente, en la organización universitaria actual, no se concibe una Universidad que solamente transmitiera los conocimientos. No se concibe cómo un instituto de cultura superior pueda realizar esa cultura sin investigar en todos los órdenes y, precisamente los cursos que en la terminología universitaria se llaman: "de seminario", son los que tienen por objeto realizar investigaciones. Pero hay más todavía; en muchas universidades, departamentos completos están dedicados a la investigación de un problema, y los investigadores nunca dan clases o conferencias, o realizan, en suma, labores propiamente escolares, sino que su labor se reduce a la investigación y a la publicación de los resultados.

Entendida de este modo la misión de la Universidad, se ve que no puede ser considerada como una simple escuela, que necesita tener, para realizar su fin, los elementos suficientes: laboratorios, museos, etcétera.

En este punto, hace depender de la Universidad Nacional, el Observatorio Astronómico, el Instituto de Biología y el Instituto de Geología; pero imponiéndoles naturalmente la obligación de desempeñar los trabajos que les encomienden las secretarías de Estado de las cuales dependen actualmente estos institutos.

Notamos la falta del Museo Nacional de México. Sin duda el Museo Nacional de México, si se considera simplemente como el lugar en que se depositan las reliquias de nuestro pasado, no tiene ningún carácter universitario; es indudablemente un instituto semejante a cualquier otro lugar en el que aparecen clasificados y ordenados los objetos; pero los museos modernos no son simplemente almacenes de curiosidades más o menos bien clasificados, sino fundamentalmente institutos de investigación, y tan es así que en el Museo Nacional existen cátedras de antropología, etnología, arqueología, historia, lingüística, folklore y lenguas indígenas de México; todo lo cual estaría absolutamente reñido con la concepción del Museo como almacén de curiosidades.

El museo es, pues, el lugar en el que existen los elementos; libros, publicaciones, colecciones, para poder hacer investigaciones sociales. Es, con relación a ciertas ciencias sociales (antropología, etnología, arqueología, folklore) lo que el laboratorio es para las ciencias físicas y si, como en el proyecto se declara, las cátedras del museo van a ser universitarias, parecería natural también que los elementos indispensables para dar dichas cátedras pertenecieran a la Universidad.

Supongamos que de acuerdo con un plan universitario el profesor de etnología o de antropología tuviera que realizar una investigación, ¿quién costearía los gastos de esta investigación, la Universidad o el museo?

Por otra parte, dada la organización de la Secretaría de Educación, desde 1922, el museo es una dependencia del Departamento de Bellas Artes; y no se ve qué tenga que hacer un Museo de Historia, Etnografía y Arqueología con las Bellas Artes.

Por lo que se refiere a la riqueza de las colecciones que se guardan en el museo y en la Galería de Bellas Artes, no puede haber ningún temor en encomendar su custodia al instituto más alto de cultura que existe en el país, la Universidad Nacional, pues ya en otras ocasiones el museo y la galería han dependido de ella, sin que exista ninguna queja de la administración universitaria en esa época.

Por otra parte, la confianza que tiene el gobierno de la República en la administración de la Universidad, cuando le entrega la Biblioteca Nacional, que posee quizá una colección de libros más valiosos que la colección de pinturas de la galería.

El tercer fin señalado a la Universidad Autónoma, es la extensión universitaria. Es decir, llevar la cultura superior a aquellos que no pueden asistir a las cátedras, porque están dedicados a una ocupación o no tienen recursos suficientes para hacerlo, y que, sin embargo, anhelan los beneficios de esta cultura, porque comprenden que estarían así mejor capacitados y tendrían una concepción del mundo, libre de prejuicios.

Extensión universitaria no quiere decir enseñanza primaria. La labor que realiza la Universidad ha de ser conservando siempre su carácter universitario; es decir, de cultura superior; pero es indudable que los principios generales de esta cultura superior se pueden poner al alcance de aquellos individuos que no han hecho una carrera universitaria; es indudable que pueden explicarse de un modo sencillo cuestiones filosóficas, científicas e históricas y llevar hasta el pueblo las grandes obras de arte, educándolo de este modo y preparándolo para una concepción más alta y mejor de la vida.

No se crea, sin embargo, que sólo al realizar este fin la Universidad se acerca al pueblo. Se acerca siempre que cumple sus fines con sinceridad y con honradez.

La preparación de técnicos bien capacitados en vez de charlatanes con título; la investigación científica, principalmente la de las condiciones y problemas mexicanos, y la extensión universitaria, son fines populares en el sentido de que la Universidad realiza una función social al cumplirlos.

Ni el pueblo, ni la Revolución tienen que temer nada de la ciencia, porque no puede haber divorcio entre la justicia y la verdad. Tienen que temer, en cambio, de la ciencia a medias, de los títulos que son simplemente oropel que cubre la ignorancia y la pereza de los profesionales y de las prédicas de amor al pueblo hechas a cada momento por personas en quienes se ve claramente el fin individual que persiguen.

D) EL SINDICALISMO UNIVERSITARIO

En México durante el siglo pasado, por no existir disposiciones legales que garantizaran el derecho universal de formar sindicatos, los trabajadores buscaron congregarse con fines benéficos, no clasistas, a través de mutualidades y cooperativas. De esta suerte, abandonaron temporalmente la lucha que los condujera a la asociación profesional que es la esencia del sindicalismo.

La aspiración de los trabajadores a la unidad, se consagra plenamente en el artículo 123 de la Constitución de 1917 y queda plasmado en ese precepto uno de los más grandes anhelos de la clase trabajadora mexicana: el derecho trascendental e imperativo de formar sindicatos con el fin de lograr, por vía de la lucha gremial, hacer efectivas ante los patronos sus reivindicaciones laborales.

En la Universidad durante sus ya 50-años de vida autónoma, no se ha perfeccionado el derecho de los trabajadores a la sindicalización; ello obedece a limitaciones de orden jurídico, a carencias en la legislación laboral nacional que ha demostrado a lo largo de todos estos años su ineficacia en la resolución del problema. Sin embargo, es explicable esta limitación jurídica que parte desde 1917, puesto que el artículo 123 al ser concebido por el constituyente, fue elaborado para lograr el equilibrio de los factores económicos de la producción y como los conflictos laborales gremiales en las universidades son relativamente recientes, no era posible que en aquella época se estuviera legislando para una situación tan compleja que probablemente, ni de manera remota, se pensaba pudiera llegar a producirse.

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.

En 1929 se concede la autonomía universitaria. La ley orgánica pone de manifiesto desde entonces que la institución naciente ha de responder a los fines del Estado, prestando el servicio público de educación destinado a satisfacer necesidades sociales y sujetas a un régimen de derecho público.

De acuerdo con los considerandos de la ley orgánica debe significar una más amplia facultad de trabajo, se establece la distinción de atribuciones del rector y del Consejo Universitario, este último queda facultado para "reglamentar la provisión del profesorado y nombrar al personal docente de las facultades y escuelas, de la terna que le proponga la correspondiente asamblea de profesores y alumnos". El 30 de julio de 1930 se aprueba el primer reglamento sobre provisión del profesorado, que contempla el derecho de ese personal a la estabilidad en el empleo. No existió reglamento alguno, que reconociera el derecho de los empleados docente y administrativos para constituir asociaciones en defensa de sus intereses gremiales frente a la Universidad.

Pero no sólo quedó inerte ese derecho en el ámbito interno universitario, sino a nivel de legislación nacional, ya que la Suprema Corte de Justicia al resolver el conflicto planteado entre la Junta Especial número Cinco de la Central de Conciliación y Arbitraje, y el Juez Cuarto

de Distrito, estableció la inaplicabilidad del Código Laboral al personal que prestara sus servicios en la Universidad.

El problema que motivó la intervención de la Suprema corte, se inició en el año de 1932 cuando los señores Felipe Catalán y Carlos Sánchez García presentaron ante la Junta Especial las primeras demandas laborales en contra de la institución. Seguido el procedimiento la Junta emitió su laudo en el cual consideró que los actores sí habían probado sus acciones y por tanto condenó a la Universidad a pagar, en un plazo de 24 horas, la indemnización reclamada por los actores.

La resolución anterior, lesionaba el patrimonio universitario y por ello intervienen primero el Procurador General de la República y posteriormente el C. Juez Cuarto de Distrito, haciendo notar a la Junta Central que por el carácter de corporación pública autónoma de la Universidad, según su ley orgánica de 1929, su patrimonio se compone de bienes propiedad de la nación que han sido asignados por la Federación a satisfacer el servicio público de la educación superior y en consecuencia la Junta resulta incompetente para conocer el asunto planteado por los señores Felipe Catalán y Carlos Sánchez García.

Para resolver la controversia entre la Junta Especial y el Juez del Distrito, se enviaron los autos a la Suprema Corte de Justicia; que resolvió la competencia del Juez de Distrito. Esa autoridad apoyada en los mismos criterios de la Corte, resolvió la improcedencia de las demandas. La suprema Corte en su ejecutoria distinguió lo siguiente:

1. Para establecer la competencia de la Junta es necesario que haya contrato de trabajo, o bien, conflicto entre el capital y el trabajo, hecho que no se da en el caso porque la ley orgánica de 1929 no habló de con-

tratos de trabajo, ni de condiciones de contratación con las personas que le prestaran servicio, sino delegó en el Consejo Universitario la facultad de reglamentar lo necesario para su personal, y en el caso, esa potestad se atribuyó de acuerdo con la Legislación interna de la Universidad al rector.

2. La Universidad es una institución de estado y conserva con éste un vínculo de dependencia que hace imposible su asimilación a empresa de carácter privado, las funciones que realiza son del estado, pero descentralizadas de la acción directa gubernamental.

LA LEY ORGANICA DE 1933 Y LOS PRIMEROS SINDICATOS UNIVERSITARIOS.

La nueva ley orgánica promulgada el 21 de octubre de 1933, de manera expresa no se refirió a los empleados docentes y administrativos; pero de acuerdo con el artículo 4o. de esa ley, considerado el Consejo Universitario como la suprema autoridad con las más amplias facultades "para organizar y definir el régimen interior de la Universidad", se le reservó el derecho de dictar las medidas conducentes y aplicables a sus empleados.

Sin embargo la Universidad no podía quedar sustraída al fuerte movimiento nacional sindicalista plenamente reglamentado en el Código del Trabajo de 1931, y tres días antes de que se promulgara la ley orgánica se lleva a cabo la sesión constituyente del "Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Autónoma de México" (SEOUNAM).

Las consideraciones de los trabajadores para formarlo fueron:

1. Que por la autonomía más acentuada en la nueva ley orgánica, los em

pleados ya no eran considerados empleados públicos, por tanto, les era aplicable el Código del Trabajo que en su artículo 10. decía: "La nueva ley es de observancia general en toda la República y su aplicación corresponde a las autoridades federales y locales, en los casos y términos que la misma establece."

2. En concordancia con el punto anterior, no quedaban sujetos a la expedición de leyes de servicio civil, y les era en ese mismo sentido inaplicable la prohibición de sindicalizarse porque no existía un estatuto o reglamento propio de la Universidad que lo limitara.

De conformidad con el artículo 223 fracción II de la ley laboral, los dirigentes del "SEOUNAM" solicitaron el registro ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del D.F. Esa autoridad, considerando satisfechos los requisitos marcados en los artículos 242 y 243, decide el 2 de noviembre de 1933 otorgar el registro, ordenando la inscripción respectiva en el Libro Segundo del Registro de Asociaciones, a fojas 190 bajo el número 474. Este primer sindicato, tuvo su domicilio en la calle de Justo Sierra.

El precedente anterior, único que ha tenido el sindicalismo de la UNAM en 46 años de lucha gremial, no logró la realización de sus fines y tampoco existen antecedentes de su lucha gremial. Pero resulta inexplicable el otorgamiento del registro en virtud de que con anterioridad la Suprema Corte de Justicia, al resolver precisamente la incompetencia de la Junta Central en el asunto de los señores: Felipe Catalán y Carlos Sánchez García, puso en claro el criterio fundamental sobre la no aplicación del Código del Trabajo a los empleados universitarios.

Aún más congruente resulta la decisión, si encontramos que en 1938 la misma Junta Central, negó el registro solicitado por el "Sindicato de Trabajadores de la Imprenta Universitaria". Asimismo, la legislación universitaria hasta 1966 jamás se refirió a la asociación de los trabajadores, siguió en general aplicándose el criterio de que el nombramiento y todo lo relativo al ejercicio de los derechos laborales de sus ser vidores, era competencia exclusiva del Rector. Esta afirmación parte de la propia legislación interna que no aludió en ningún momento al sin dicato, según se desprende de los estatutos generales de 1934, 1936 y 1938, mismos que se refirieron a los empleados administrativos en la si guiente forma:

El Estatuto General de 1934, en su artículo 17 establece como obligaciones del Rector: "inciso d) proponer la designación de profesores jefes de grupo y, en su caso, de los demás miembros del personal docente, téc nico y administrativo de la Universidad, en los términos de los reglamentos respectivos".

El de 1936, en el artículo 11 comprende en la integración de la universidad a los empleados técnicos y administrativos. El artículo 21 vuelve a pre cisar la obligación del Rector de: nombrar, cambiar o remover al perso nal docente o administrativo. Esta fue una innovación importante porque se quitó al Consejo Universitario la facultad de nombrar al personal docente, y recayó en el Rector el nombramiento de esos dos grupos altamente importantes para lograr los fines de la institución.

El artículo 38, en cumplimiento al Código Laboral del Trabajo, fija las bases para expedir un Reglamento del Servicio Civil, propio de los empleados públicos; el cual debería contener los principios para el

nombramiento, remoción, derechos y obligaciones de los empleados; de acuerdo a lo siguiente:

"1. Los empleados que hayan prestado sus servicios durante tres años en algún establecimiento universitario, no podrán ser removidos sino por acuerdo del Consejo, tomando por mayoría dos tercios de votos computables en dicho cuerpo, en sesión en la que se les haya dado la oportunidad de defenderse.

"2. En todo movimiento de personal se tendrá en cuenta la antigüedad y la eficacia de los servicios prestados por los empleados con objeto de concederles los ascensos que merezcan.

"3. Los empleados que hayan prestado sus servicios a la Universidad durante más de veinticinco años, tendrán derecho a disfrutar de una pensión en los términos y con los requisitos que el reglamento señale."

En el estatuto de 1938, el artículo 4o. vuelve a referirse a los empleados como parte de la estructura universitaria. El artículo 27 fracción VII faculta al Rector para nombrar y remover al personal docente y administrativo; se complementa lo anterior con las obligaciones y facultades de los directores para proponer al Rector la designación del personal docente y administrativo (artículo 36 fracción II). Finalmente, el artículo 78 establece el derecho de pensionarse cuando se hubieran prestado a la institución servicios por más de veinte años.

Cuando todavía está en discusión el Estatuto General de la UNAM, se promulga el primer Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado el 27 de noviembre de 1938. Ese ordenamiento, en el Título Tercero, prevé la organización colectiva de los trabajadores y de una manera bastante restringida el de la huelga. El estatuto burocrático se modifica en

1941, pero sustancialmente tiene el mismo contenido. No tenemos noticia de que los empleados de la Universidad hubieran pedido, aprovechando la innovación, quedar incorporados a esos estatutos ya que, como hemos asentado, afirmaban haber salido del control estatal por la autonomía.

Durante esos años la Corte negó en forma sistemática la existencia del contrato de trabajo entre el estado y sus empleados y, por lo tanto, no gozaban de las prerrogativas del artículo 123 de la Constitución; ese mismo criterio rigió para los servicios de la Universidad y se sostuvo durante la década de los sesenta, ya que la institución seguía desempeñando un servicio público descentralizado de la acción directa gubernamental.

En 1938 se solicitó por conducto del "Sindicato de Trabajadores de la Imprenta Universitaria". La Junta Central se lo negó, pero lo anterior no fue un límite para que la agrupación de trabajadores de la imprenta, organizados a instancias de las autoridades universitarias en una sociedad cooperativa de producción e incorporados en 1938 al presupuesto universitario, funcionaran como agrupación profesional. Y durante todos los años de su vigencia 1938-1966 sistemáticamente hicieron llegar tanto a los funcionarios de la UNAM como a la Junta Central, los diversos cambios en su mesa directiva.

El sindicato de la imprenta, pactaba con la UNAM las mejores condiciones de trabajo exclusivamente para sus agremiados y regía para ellos la cláusula de ingreso. Este sindicato desaparece en 1966 y se incorporan los trabajadores a la "ATAUNAM".

LAS RELACIONES LABORALES A PARTIR DE LA
LEY ORGANICA DE 1945

Toda la imprecisión laboral aludida, aunada a los graves problemas que venía arrastrando la Universidad desde su existencia autónoma, influye ron sobre el ánimo y conciencia de los ilustres universitarios de la época, presididos por el entonces Rector Alfonso Caso, y germinó la idea de elaborar una nueva ley orgánica reguladora de la vida jurídica interna universitaria que hiciera factible el cumplimiento de los altos fines que se le habían encomendado.

La exposición de motivos presentada por el maestro Alfonso Caso, contiene un rubro especial: "Relaciones de la Universidad con sus empleados". Es un principio general, reconocido por la Suprema Corte de Justicia en México, que los funcionarios y empleados de los establecimientos o corporaciones públicas, pueden estar sometidos, sin quebranto de ningún texto constitucional, a un régimen extracontractual, estatuario. En años recientes cuando por consideraciones diversas, el gobierno ha atribuido a ciertas empresas el carácter de corporaciones públicas, resulta explicable que se haya sometido a ciertos grupos de trabajadores de tales empresas a un régimen contractual. Pero la Universidad no es una empresa, no organiza los elementos de producción para la persecución de ningún propósito lucrativo; nunca ha tenido, ni tiene, ni propone tener, provechos en sentido económico; es, como antes se dijo ya, una comunidad de cultura. Por estas razones, el anteproyecto que ha vuelto a definir el carácter público de la Universidad acoge, en cuanto al problema de las relaciones entre la Universidad y su personal docente o administrativo, una solución que no es nueva, sino que hace más de diez años fue estable

blecida por la Corte Suprema de Justicia. Conviene, sin embargo, dejar bien claro que el hecho de que las relaciones entre la Universidad y sus servidores tengan un carácter estatutario y no contractual, no será un obstáculo para que, como el proyecto lo indica, un reglamento del Consejo otorgue a los profesores y a los empleados universitarios todos los derechos y prestaciones de orden social que, a estas horas, deben considerarse ya incorporados definitivamente al orden jurídico en que vivimos, como elementales exigencias de la civilización contemporánea.

Para hacer posible la reglamentación laboral excepcional, a que se refirió la exposición de motivos, el artículo 13 del anteproyecto de la ley orgánica, cuyo texto es el actual, señaló: "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."

La última parte del precepto, en su referencia a la ley del trabajo, ha provocado diversas interpretaciones, los trabajadores sistemáticamente han afirmado que al mencionarse esa ley se les quiso incluir en ella, pero el sentido exacto sobre esa mención resulta claro al conocer el debate que suscitó el artículo 13 en el seno del Consejo Constituyente Universitario.

En sesión del 18 de diciembre de 1944, el rector Alfonso Caso, al referirse al artículo 13, manifestó: "En nuestra opinión la Universidad una institución sui generis y como institución sui generis debe estar regida, en este punto también por los reglamentos sui generis que no sean el Código de Trabajo, ni la Ley de los Trabajadores al Servicio del

Estado, aunque cercanos a ambos ordenamientos, es la razón por la que se ha propuesto el artículo en esta forma. No podríamos poner el argumento de la legalidad, puesto que es la ley la que señala la facultad de la Universidad para organizarse en esa forma."

En esa misma sesión el consejero Antonio Carrillo Flores expresó: "que la Suprema Corte de Justicia había fallado en pleno, mediante ponencia de Salvador Urbina, que siendo la Universidad una corporación pública, sus empleados no estaban sometidos a la Ley Federal del Trabajo".

Por su parte el licenciado Souza dijo: "En realidad las relaciones que tienen más semejanza entre el personal de la Universidad y la Universidad no son las de la Ley del Trabajo sino las del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado. Por tanto, me permitiría proponer que esas relaciones quedaran sujetas al Estatuto en lo que sea aplicable."

A esta propuesta, el licenciado Antonio Carrillo Flores, argumentó en contra: "Sería gravemente peligroso porque pondrían en peligro la autonomía, automáticamente se formaría un sindicato que quedaría incorporado a la confederación de empleados al servicio del estado y tendría que conocer problemas universitarios. En este caso sería mejor que francamente se diga que las relaciones entre los empleados y la Universidad se rijan por la Ley del Trabajo."

En la sesión se plantearon así tres posibilidades para resolver las relaciones laborales entre la Universidad y sus empleados: el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Federal del Trabajo o el estatuto especial a que se refería el artículo 13. Se optó por esta última solución. Jurídicamente resultaba más compatible con la Universidad el estatuto burocrático; el temor a la ingerencia de la Confedera—

ción, ahora Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado, fue fundamental.

En atención a la naturaleza especial de la institución y a la heterogeneidad de su personal, la única solución ha sido regular sus relaciones a través de estatutos especiales inspirados en el artículo 123 constitucional, de tal manera que es claro el sentido del artículo 13 al mencionar la Ley Federal del Trabajo, exclusivamente para tomarla como norma inspiradora en cuanto a los derechos individuales de su personal.

Con la nueva ley orgánica se plantea una perspectiva real que resolvía los problemas laborales de la institución; pero el Consejo Universitario no expide los estatutos especiales sino hasta 1963 fecha en que aprueba el Estatuto del Personal Docente. Esa omisión trajo como consecuencia que los trabajadores al solicitar en ese período el registro sindical, lo hicieran bajo las bases y lineamientos de la Ley Federal del Trabajo.

El Estatuto General de 1945 a través del artículo 33, siguió operando el principio de que correspondía al Rector, en los términos de los reglamentos respectivos, hacer las designaciones, cambios o remociones del personal docente, técnico y administrativo.

ASOCIACIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO Y EL TÍTULO DE CONDICIONES GREMIALES

El personal académico, a partir del 10 de julio de 1963, se ha regido por estatutos especiales aprobados por el Consejo Universitario, los cuales ha regulado todos estos años sus relaciones con la UNAM. Pero la inquietud sindicalista rebasa los límites estatuarios y en 1972 se crea

un Consejo Sindical, integrado por docentes de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y la Escuela Nacional de Economía; ese consejo jun tó con la Asociación de Profesores e Investigadores (APIC), la Federa— ción de Uniones de Profesores de la Escuela Nacional Preparatoria y las comisiones sindicales del Colegio de Ciencias y Humanidades, participó destacadamente en la creación de algunas coaliciones magisteriales, entre las cuales sobresalió el Sindicato del Personal Académico de la UNAM.

El 28 de junio de 1974, el Consejo Universitario adoptó un nuevo Estatu to del Personal Académico, como resultado de un largo proceso de consul ta en el que se estimaron las propuestas de profesores, investigadores y de sus colegios y asociaciones.

Ese estatuto reconoció la libertad de su personal para organizarse en asociaciones o colegios, pero de manera expresa no reconoció la activi dad sindical; esto trajo como consecuencia que una parte del personal académico -166 personas- al ver legalmente restringidas sus aspiracio— nes en ese sentido, optara por las vías de hecho constituyendo el SPAUNAM, el 13 de julio de 1974.

El 17 de octubre de ese año, los representantes del Sindicato del Perso nal Académico, solicitaron al rector que convocara al Consejo Universi tario, para que esa autoridad se pronunciara en relación a su constitu ción y al derecho de regir sus relaciones laborales por un contrato co lectivo de trabajo.

Por conducto del Secretario General de la UNAM, el 23 de octubre, se so licitó al grupo docente que firmaba por el SPAUNAM, la información deta

llada sobre las características y fines de esa asociación y sobre los proyectos que consideraban debían ser puestos en conocimiento del Consejo Universitario.

De inmediato los agremiados al SPAUNAM se evocaron a dar a conocer un proyecto de contrato colectivo que se había elaborado desde 1973. El 10 de diciembre el Consejo Universitario acordó que la petición del sindicato aludido para la firma de un contrato colectivo debía ser estudiada por las comisiones de Legislación Universitaria y de Trabajo Académico del propio Consejo.

Durante los primeros meses de 1975, las comisiones se reunieron no sólo con el SPAUNAM, sino también con los representantes de algunas asociaciones magisteriales que manifestaron su preocupación por los acontecimientos que finalmente condujeron a la elaboración del Título de Condiciones Gremiales.

El 11 de abril, el Rector convocó a las 24 asociaciones existentes para efectuar la revisión anual de salarios. El SPAUNAM presentó el 30 de abril sus demandas consistentes en: 40% de aumento salarial con retroactividad al 1 de noviembre de 1974 y la firma del contrato colectivo, anunciando que de no cumplirse sus exigencias estallarían una "huelga" de 24 horas el 11 de junio con posibilidades de prolongarla por tiempo indefinido en toda la Universidad.

Al estarse celebrando el 9 de mayo la quinta sesión para la revisión de salarios, el SPAUNAM, y cuatro asociaciones se retiraron de las pláticas porque la Universidad no ofrecía más del 11% de aumento, que por gestiones realizadas ante el gobierno de la República se amplió al 16%. Este porcentaje fue aceptado por las asociaciones que permanecieron en las pláticas.

Después de 5 meses dialogando con las asociaciones, incluyendo al SPAUNAM, las comisiones del Consejo rindieron su dictamen, en los siguientes puntos:

"1. Conforme a la legislación actualmente en vigor, tanto la general como la de la Universidad, no procede la firma de un contrato o convenio colectivo de trabajo con el personal académico, por contravenir la naturaleza de los servicios prestados por dicho personal y la 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 encuentren en dicho proyecto de contrato colectivo pueden 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 la anterior".

El Rector nombró la comisión, iniciándose las pláticas el 12 de junio - con todas las asociaciones; el SPAUNAM no se le reconoce como sindicato.

sino como una asociación más. A partir del 15 de junio, ilegalmente y con barricadas que impidieron el acceso a la Ciudad Universitaria, el SPAUNAM paralizó las actividades en el 50% de las dependencias universitarias.

Mientras tanto, 24 asociaciones del personal académico, sentadas las bases de acuerdo, elaboraron el Título de Condiciones Gremiales, aprobado por el Consejo Universitario el 27 de noviembre de 1975. El contenido fundamental de dicho título se resume en normas tocantes exclusivamente al aspecto laboral que es revisado bilateralmente, constituyendo una sola parte las asociaciones que tengan estructura y fines gremiales. Desde un principio se estableció que lo académico no es negociable y el Título de Condiciones Gremiales quedó como parte integrante del estatuto académico.

Resulta sintomático observar que tanto los procedimientos coercitivos; como los proyectos de contrato colectivo presentados por el SPAUNAM y el STEUNAM, se identifican en la concepción que tienen de la Universidad y en la estrategia para lograr sus fines, que se traduce como veremos más adelante, en la búsqueda de una fusión que logran al constituir el STUNAM.

PROYECTO PARA ADICIONAR UN APARTADO "C" AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

El clima de tranquilidad laboral que han vivido las universidades en los últimos años, derivado de la ausencia de instrumentos legales adecuados, que son indispensables para canalizar los recientes y graves problemas laborales, provocó que el Dr. Guillermo Soberón Acevedo, Rector de la UNAM, resolviera presentar el 24 de agosto de 1976, a la consideración

del Presidente de la República, la propuesta de adición al artículo 123 de la Constitución General de la República, a fin de que de estimarlo conveniente se presentara la iniciativa al poder legislativo.

La propuesta de adicionar con un Apartado "C" el artículo 123, fue hecha por el Rector conciente de la gran responsabilidad que tienen las universidades e institutos de enseñanza superior frente al pueblo de México que los sostiene, no fue un documento nacido de la improvisación sino del amplio análisis de la experiencia acumulada en largos años de crisis laborales, que culminaron en la mayoría de los casos en suspensiones ilegales de actividades, en que se ha impedido a las universidades el cumplimiento de sus fines.

El Apartado "C" cuyo texto se transcribe como anexo número uno, representa, de acuerdo con lo expuesto por el Rector Dr. Guillermo Soberón Acevedo: "el mecanismo para dar satisfacción a las legítimas aspiraciones gremiales de los trabajadores académicos y administrativos de nuestras casas de estudio".

Recibida la propuesta, el Presidente de la República comisionó al Lic. Pedro Ojeda Paullada, Procurador General de la República y al Lic. Mario Moya Palencia, titular de la Secretaría de Gobernación, para que promovieran audiencias públicas que permitieran conocer los diversos puntos de vista de todos los sectores interesados en el problema.

Se efectuaron en la Secretaría de Gobernación, a partir del lunes 30 de agosto de 1976, 7 audiencias públicas en las que se desahogaron 67 intervenciones, en las cuales se pronunciaron argumentos académicos, históricos, jurídicos, políticos, etc., y que pueden resumirse fundamentalmente en tres grupos de opiniones:

1. Manifestaciones en favor de la propuesta de adicionar el Apartado "C" al artículo 123 de la Constitución.
2. Manifestaciones para no adicionar el Apartado "C", sino reformar el Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución, para incluir en él a los trabajadores universitarios.
3. Manifestaciones en contra de cualquier modificación al artículo 123 constitucional, proponiendo que únicamente se adicione a la Ley Federal de Trabajo un capítulo de trabajos especiales, que regule las relaciones laborales de los trabajadores de la educación superior.

El marco jurídico propuesto por el Dr. Guillermo Soberón, no sólo fue debatido y analizado en las audiencias públicas, sino motivó, que en diversas reuniones especializadas nacional y extranjeras, existieran pronunciamientos formales sobre la necesidad de contar con los elementos jurídicos que permitan conciliar los legítimos derechos de los trabajadores con las funciones que la legislación nacional encomienda a las universidades.

FORMACION DEL STUNAM

El 7 de febrero de 1977 a través de la prensa nacional, los dirigentes del STEUNAM y del SPAUNAM, comunican que el 13 de marzo de ese año ambos sindicatos realizará la asamblea del Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM), "en el que se aprobara la declaración de principios, el estatuto, el proyecto de contrato colectivo de trabajo y el plan de acción..."

Se difiere la asamblea y finalmente el 27 de marzo se constituye el STUNAM, que según su dicho, agrupa la mayoría de los trabajadores académicos y administrativos. Sin embargo, para crear esa nueva organización

gremial y con la carencia absoluta de algún fundamento jurídico, ambos sindicatos no se disuelven y asientan: "En tanto no se conquiste el contrato colectivo de trabajo único el SPAUNAM y el STEUNAM mantendrán su existencia legal, su estructura interna, la vigencia de sus instrumentos jurídicos de la relación laboral en la UNAM. Una vez firmado el contrato colectivo de trabajo único, el STEUNAM y el SPAUNAM se disolverán conforme lo determinen sus respectivos estatutos".

El 2 de abril el nuevo comité ejecutivo del STUNAM dirige al rector de la Universidad dos escritos, uno en el cual le comunican la constitución de ese sindicato y solicitan:

1. Firma de un contrato colectivo de trabajo único.
2. Aumento general de salarios de urgencia
3. Reinstalación inmediata de trabajadores que con motivo de su actitud sindical han sido injustificadamente destituidos por las autoridades universitarias.

Anuncian además, que para el caso de que la UNAM no acceda a sus peticiones estallarán un movimiento de huelga a partir de las doce del día 20 de junio.

En el otro escrito señalan: "...En estas condiciones, los que suscribimos, en representación del STEUNAM y SPAUNAM, les comunicamos que nuestras organizaciones están de acuerdo en que se firme el contrato colectivo de trabajo con el STEUNAM, en la inteligencia de que hasta en tanto se firme el contrato colectivo de trabajo con el STUNAM seguiremos manteniendo las relaciones de los dos sindicatos que representamos con las autoridades universitarias, conforme a las reglamentaciones suscritas en vigor y a la firma del mencionado contrato colectivo."

A los escritos anteriores, el Secretario General Académico de la UNAM, Dr. Fernando Pérez Correa, contesta a los señores Evaristo Pérez Arreola y Elíazar Morales Aragón, secretarios generales de los respectivos sindicatos, haciendo de su conocimiento "...que es decisión de la Universidad acatar y hacer acatar las disposiciones en vigor...Por ende y toda vez que la firma de un contrato colectivo de trabajo es infundada e impropcedente, manifiesto a ustedes que las condiciones de trabajo del personal administrativo y del personal académico subsisten en los términos del convenio colectivo de trabajo con el STEUNAM y del Título de Condiciones Gremiales del Estatuto del Personal Académico suscrito con la representación del personal académico, y ratificados por el Consejo Universitario".

Ante estos acontecimientos, el 30 de mayo de 1977 el Rector Dr. Guillermo Soberón Acevedo, convoca a la comunidad universitaria, a manifestar por escrito sus opiniones acerca de la legislación que debe regir las relaciones laborales universitarias.

El 13 de julio, fecha en que se desarrolla la primera reunión se presentaron dos documentos, suscritos por el Lic. Porfirio Marquet y por el señor Evaristo Pérez Arreola, respectivamente. Se analizó la ponencia del Lic. Marquet, Presidente de la APUM, relativo a la necesidad de garantizar, mediante una reforma legislativa los derechos de los trabajadores universitarios y de las instituciones a las que prestan sus servicios. No fue analizado el documento del señor Evaristo Pérez, pues éste expresó que su único propósito al comparecer a la reunión era negociar el contrato colectivo de trabajo único; a esto el Abogado General de la UNAM, Lic. Diego Valadés, expresó que no había lugar a discutir ese

asunto en esa reunión. En los días subsecuentes las reuniones para analizar las ponencias presentadas por algunos miembros de la comunidad universitaria se siguieron desarrollando en forma normal.

A partir de la propuesta del Rector de la UNAM para establecer un marco jurídico adecuado que rija las relaciones laborales en las universidades, ha quedado latente el problema. El STUNAM celebró un congreso extraordinario el 10 de diciembre de 1978, en el que se acordó: "...impulsar una lucha para enmarcar la situación laboral de las universidades dentro del Apartado "A" del artículo 123 constitucional... Por tanto, deben quedar preservados sin ninguna restricción los derechos de la sindicalización, contratación colectiva y huelga, para todos los trabajadores de las universidades; además, que los conflictos suscitados en el marco universitario deberán resolverse a través de comisiones internas bilaterales de conciliación. El congreso se pronuncia en contra del arbitraje forzoso y el registro sindical ante el Estado así como a la requisita y calificación de las huelgas, señalando que los derechos de los trabajadores y la autonomía no son excluyentes..."

El 7 de diciembre de 1978 un grupo de profesores de la Facultad de Derecho, persuadidos de la necesidad, ya unánimemente reconocida en el país, de que se legisle en materia laboral para las universidades, se dirigió al Rector proponiendo las bases fundamentales para esa legislación.

El 31 de diciembre, el Presidente de la República, Lic. José López Portillo anunció que en fecha próxima convocará a sesiones extraordinarias al Congreso de la Unión, con el objeto de que se incluya en la Ley Federal del Trabajo un capítulo especial, para regular las relaciones laborales de las universidades.

En los primeros meses de 1979 se han dado diversos pronunciamientos en favor y en contra de toda nueva legislación universitaria, pero ya es inaplazable llevarla a cabo a través de medidas legislativas de carácter constitucional.

CAPITULO II

ESTATUTOS Y LEY ORGANICA

- A) LEY ORGANICA DE LA UNAM, ANTECEDENTES**
- B) ESTATUTO GENERAL, ANTECEDENTES**
- C) ESTATUTO DEL PERSONAL DOCENTE AL SERVICIO DE LA UNAM, 1963**
- D) ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNAM DE 1970**
- E) ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNAM DE 1974**

A). LA LEY ORGANICA DE LA U.N.A.M.

Antecedentes:

Desde 1910, fecha de la inauguración de la Universidad Nacional, las Leyes orgánicas que habfan regido a la Institución, fueron de hechura gubernamental, como las de 1929 y 1933.

Ley Orgánica de 1929. Publicada el 22 de julio de 1929.

La Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, constó de:

19 Considerandos

6 Capítulos:

- I.- De los fines de la Universidad
- II.- De la Constitución de la Universidad,
- III.- Del Gobierno de la Universidad.
- IV.- De las relaciones entre la Universidad y el Estado.
- V.- Del Patrimonio de la Universidad.
- VI.- De la Inversión y Vigilancia de los fondos de la Universidad.

67 Artículos, de los cuales 12 se declararon transitorios.

Sin embargo, no se ajustó la Ley de una manera completa a lo indicado por el Presidente Portes Gil en las bases enviadas al Congreso, como se puede ver si se hace el cotejo de los dos documentos.

Más aún, en una parte del Texto de la Ley se indicó que formarían parte del Consejo Universitario un Delegado de la Secretaría de Educación Pública, como voz informativa únicamente.

En el artículo 13 se mencionó que sería el Presidente de la República quien propondría una Terna al Consejo Universitario para la elección del Rector y así en algunos más.

Ley Orgánica de 1933. Publicada el 21 de octubre de 1933.

La Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, constó de:

12 Artículos, de los cuales 3 se declararon transitorios.

En esta Ley, la designación de los Directores de las Escuelas correspondía al Consejo Universitario, en base a una terna que para tal efecto, era determinada por la respectiva academia de Profesores y alumnos de la Escuela, en cuya decisión se involucraba igualmente un representante del Rector de la Universidad.

Ley Orgánica de 1945. Publicada el 6 de enero de 1945.

La Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México constó:

26 Artículos de los cuales 8 se declararon transitorios.

En esta Ley, aumentan los integrantes del Consejo Universitario, como se puede constatar en el Artículo 7o. de la presente Ley Orgánica.

Artículo 7o. El Consejo Universitario estará integrado:

- I.- Por el Rector
- II.- Por los Directores de Facultades, Escuelas o Institutos.
- III.- Por representantes profesores y representantes alumnos de cada una de las Facultades y Escuelas en la forma que determine el Estatuto.
- IV.- Por un profesor representante de los Centros de Extensión Universitaria.
- V.- Por un representante de los empleados de la Universidad.

El Secretario General de la Universidad lo será también del Consejo.

En esta Ley, la designación de los Directores de las Facultades y Escuelas, corresponde a la Junta de Gobierno como se menciona en el Artículo 11 de la presente Ley Orgánica.

Artículo 11. Los Directores de Facultades y Escuelas, serán designados por la Junta de Gobierno, de ternas que formará el Rector, quien previamente las someterá a la aprobación de los Consejos Técnicos respectivos. Los Directores de los Institutos serán nombrados por la Junta a propuesta del Rector.

Los directores deberán ser mexicanos por nacimiento y llenarán además los requisitos que el Estatuto fije, para que las designaciones recaigan en favor de personas cuyos servicios docentes y antecedentes Académicos o de Investigación, las hagan merecedoras de ejercer tales cargos. El mejor de los casos serán esencialmente extrañas a la Universidad y a su misión.

En cuanto a la estructura técnica, el Estatuto deja la puerta abierta para que se adopte, como lo ha hecho ya el Consejo Universitario en sesiones anteriores, la forma que vaya siendo mas adecuada a las necesidades y a las posibilidades de trabajo de la institución. Exige, solamente, el Estatuto, que en cuanto esa organización técnica afecte a la orientación general de la Universidad (determinación de grados, de estudios profesionales, de número y objeto de las facultades, escuelas o institutos, etcétera), sea sometida a la autoridad que debe decidir sobre el particular, que es el Consejo; que en cuanto importe por razones intelectuales o de interés inmediato a uno de los sectores especiales de la Universidad, sea aprobada por quienes directamente representan esos intereses o vocaciones especiales (las Academias de Profesores y Alumnos), y que, en todo caso, se oiga el parecer de los especialistas en la técnica de que se trate y de aquellas personas que por su mayor arraigo y por su especial responsabilidad técnica en la Universidad, estén capacitadas para dar, como son los profesores jefes de grupo, la opinión más amplia y desapasionada.

B). EL ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO DE 1936, CONSTO DE:

6 Títulos

Título I.- Fines

Título II.- Organos

Título III.- Funciones

Título IV.- Integración (este título se subdividió en cuatro Capítulos);

 Capítulo I.- Autoridades

 Capítulo II.- Profesores

 Capítulo III.- Alumnos

 Capítulo IV.- Empleados.

Título V.- Administración,

Título VI.- Sanciones

53 Artículos, de los cuales 6 se declararon transitorios.

En este Estatuto los profesores se regirán por un Reglamento especial como lo menciona el Artículo 35; asimismo se determina la forma en que serán designados y removidos.

Artículo 35.- Un reglamento especial determinará la forma en que serán designados y removidos los profesores de la Universidad y fijará sus deberes y derechos de acuerdo con las siguientes bases:

- 1.- En la designación no se establecerán en ningún caso, limitaciones por concepto de posición o definición ideológica, ni éstas serán causas que motiven la remoción.
- 2.- Los profesores participarán en el gobierno de la Universidad, mediante sus representantes en las academias y en el Consejo y según los procedimientos que este Estatuto y sus reglamentos que este Estatuto y sus reglamentos establezcan.
- 3.- Los profesores que hayan prestado sus servicios durante tres años, en una facultad o escuela no podrán ser removidos sino por acuerdo del Consejo tomado por mayoría de dos tercios de los votos computables en dichos cuerpos y en sesión en la que se les haya dado oportunidad de defenderse.
- 4.- El Consejo tendrá en todo caso el derecho de vetar las designaciones que no haga el propio Consejo o de acordar las revocaciones del nombramiento de cualquier profesor en los casos y con los requisitos que el reglamento determine.
- 5.- Los profesores que hayan prestado sus servicios a la Universidad durante más de veinte años, tendrán derecho a disfrutar de una pensión en los términos y con los requisitos que el reglamento señale.

El Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México de 1938, consistió de:

9 Títulos

Título I.- Personalidad y fines

Título II.- Estructura

Título III.- De las Instituciones

Título IV.- Del gobierno (el cual se subdivide en 4 capítulos).

Capítulo I.- Del Consejo

Capítulo II.- Del Rector

Capítulo III.- De los Directores

Capítulo IV.- De las Academias

Título V.- De los Profesores (Se subdivide en 2 Capítulos).

Capítulo I.- De la designación de los Profesores

Capítulo II.- De los Colegios de Profesores.

Título VI.- De los alumnos (se subdivide en 3 capítulos)

Capítulo I.- De los derechos y deberes.

Capítulo II.- De las Sociedades de alumnos

Capítulo III.- De los ex-alumnos

Título VII.- De la Administración

Título VIII.- De las responsabilidades y sanciones.

Título IX.- Disposiciones generales.

87 Artículos de los cuales 9 se declararon transitorios.

En este estatuto se vuelve a mencionar que los Profesores se registrarán de una manera especial en un reglamento, como se puede ver en el contenido de los artículos 43 y 44.

Artículo 43.- Un reglamento fijará la forma de designación y remoción y los derechos y deberes de los profesores, de acuerdo con las siguientes bases:

I.- En la designación no se establecerán limitaciones por concepto de posición ideológica, ni ésta será causa que motive la remoción.

II.- Los profesores serán ordinarios y extraordinarios, siendo los primeros los que desempeñen los servicios normales de la docencia universitaria y los segundos los que, por razón de sus conocimientos o por ser profesores de otra Universidad, sean llamados a desempeñar temporalmente una o más cátedras.

III.- Las categorías de profesores se establecerán de acuerdo a las necesidades de cada facultad o escuela.

IV.- Los profesores que hayan prestado sus servicios durante tres o más años en una cátedra, no podrán ser removidos de la misma, sino por acuerdo del Consejo, en sesión en la que se les haya dado oportunidad de defenderse.

Artículo 44.- Los profesores de la Escuela Nacional Preparatoria serán seleccionados preferentemente entre los más distinguidos catedráticos de la Universidad.

El Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México de 1945, consistió de:

7 Títulos:

Título I.- Personalidad y fines.

Título II.- Estructura

Título III.- Del Gobierno (Se subdividió en 9 Capítulos).

Capítulo I.- De la Junta de Gobierno.

Capítulo II.- Del Consejo Universitario

Capítulo III.- Del Rector

Capítulo IV.- Del Patronato

Capítulo V.- De los Directores de Facultades y Escuelas.

Capítulo VI.- De los Consejos Técnicos de las Facultades y Escuelas

Capítulo VII.- De los Consejos Técnicos de la Investigación Científica y de Humanidades.

Capítulo VIII.- Del Colegio de Ciencias y Humanidades.

Capítulo IX.- de la Administración.

Título IV.- Del Personal Académico.

Título V.- De los Alumnos

Título VI.- De las responsabilidades y sanciones

Título VII.- De la Reforma del Estatuto General

126 Artículos, de los cuales se declararon 24 Transitorios.

NOTA: Los artículos transitorios, con excepción del Primero y Décimo, quedan sinefecto por haber terminado la situación por la que fueron previstos.

En este Estatuto por primera vez se clasifica el personal Académico, como se puede ver en los siguientes Artículos.

Artículo 73.- El personal académico de la Universidad pertenecerá a las siguientes clases:

Técnicos Académicos

Ayudantes de Profesor o de Investigador.

Profesores o Investigadores.

Artículo 74.- Los técnicos académicos serán aquellos especialistas que coadyuven en aspectos relacionados con la investigación y la docencia universitaria.

Artículo 75.- Serán ayudantes de profesor o de investigador quienes reciban tal nombramiento para colaborar en una dependencia universitaria en las tareas de profesores o investigadores.

Artículo 76.- Los profesores e investigadores serán;

Ordinarios

Visitantes

Extraordinarios

Eméritos

Artículo 77.- Tendrán el carácter de ordinario los profesores e investigadores que tengan a su cargo los servicios normales de la enseñanza y la investigación en la Universidad. Los profesores podrán ser de asignaturas o de carrera.

Artículo 78.- Serán profesores de asignaturas quienes impartan una o más materias percibiendo remuneración en función del número de horas por semana que fije su nombramiento.

Artículo 79.- Los profesores e investigadores de carrera serán aquellos que se obligan a consagrar toda su jornada de trabajo o la mitad de ella a la Universidad, excluyendo o restringiendo actividades fuera de la misma, pudiendo ocupar las categorías de asociado o titular.

Artículo 80.- El personal académico de carrera nombrado por la Junta de Gobierno o por el rector de la Universidad para el desempeño de un cargo académico administrativo de tiempo completo, no perderá sus derechos de antigüedad o cualesquiera otros que le pertenezcan, y al reintegrarse en su caso, a su dependencia al término de su función podrá conservar su remuneración en los términos que fije el Estatuto del Personal Académico de la Universidad.

Artículo 81.- En cada una de las citadas categorías de profesores e investigadores ordinarios habrá dos o más niveles, de acuerdo con lo que señale el Estatuto del Personal Académico de la Universidad.

Artículo 82.- Se considerarán como profesores o investigadores visitantes los invitados por la Universidad o cualquiera de sus dependencias para el desempeño de funciones específicas, por un tiempo determinado.

Artículo 83.- Serán profesores o investigadores extraordinarios los de otras universidades del país o del extranjero cuando hayan realizado una eminente labor docente o de investigación en relación con la Universidad Nacional Autónoma de México, o hayan colaborado en alguna medida en las tareas académicas de la misma.

Artículo 84.- Podrán ser designado profesores e investigadores eméritos según el procedimiento señalado por el Reglamento del Reconocimiento al Mérito Universitario, los que al alcanzar su retiro hubiesen realizado una obra de excepcional valía y prestado con gran dedicación, al menos treinta años de servicios a la Universidad.

Artículo 85.- El ingreso y promoción de los miembros del personal académico deberá sujetarse a los concursos de oposición que señale el Estatuto respectivo, el cual también consignará sus derechos y obligaciones.

Artículo 86.- El Consejo Universitario a propuesta del Consejo Técnico de la Facultad o Escuela correspondiente, podrá acordar que sin convocatoria a concurso de oposición, y sin que llene los requisitos estatutarios, se designe como profesor de asignatura en el nivel que el propio Consejo señale, a una persona de manifiesta distinción en la especialidad de que se trate, acreditada por varios años de labor o por la realización de obras.

C) ESTATUTO DEL PERSONAL DOCENTE AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO DE 1963.

Aprobado por el Consejo Universitario en julio de 1963.

Aparece por primera vez el nombre de Personal Docente y de manera exclusiva dentro de un Estatuto de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Este Estatuto constó de:

4 Títulos:

Título I.- Funciones y estructura de la docencia

Título II.- Nombramiento, promoción y renovación (se subdivide en 7 capítulos).

Capítulo I.- Nombramientos

Capítulo II.- Profesores ORDINARIOS

Sección I.- Requisitos para las diversas categorías.

Sección II.- Profesores ordinarios de carrera.

Sección III.- Ayudantes.

Capítulo III.- Profesores EXTRAORDINARIOS

Capítulo IV.- Profesores EMERITOS

Capítulo V.- Métodos de selección

Capítulo VI.- Inmovilidad y revocación

Capítulo VII.- Oposiciones y concursos de méritos.

Sección I.- De las oposiciones

Sección II.- De los concursos de méritos.

Título III.- Derechos y obligaciones de los Profesores.

Capítulo I.- De los Profesores ORDINARIOS

Sección I.- Reglas comunes a las diversas categorías.

Sección II.- De los Profesores Adjuntos.

Sección III.- De los Profesores Titulares.

Sección IV.- De los Profesores Numerarios.

Sección V.- De los Ayudantes

Sección VI.- De los Profesores de Tiempo Completo.

Sección VII.- De los Profesores de Medio Tiempo.

Capítulo II.- Derechos y obligaciones de los Profesores EXTRAORDINARIOS.

Capítulo III.- Derechos y obligaciones de los Profesores EMERITOS.

Título IV.- De los permisos, licencias y jubilaciones.

135 Artículos, de los cuales 13 se declararon transitorios.

En este Estatuto por primera vez se mencionan los derechos y obligaciones de todo el personal docente en su Título III.

TITULO TERCERO

Derechos y obligaciones de los Profesores.

CAPITULO I

De los Profesores Ordinarios

SECCION I

Reglas comunes a las diversas categorías.

Artículo 82.- Los profesores ordinarios al servicio de la Universidad tienen los siguientes derechos:

- a). Impartir sus cursos con la más amplia libertad de cátedra.
- b). Votar en los términos que establezcan los reglamentos respectivos para la integración de los consejos técnicos y universitarios y, en su caso, integrar dichos órganos.
- c). Percibir la remuneración que les corresponda de acuerdo con el presupuesto, en atención a su categoría y antigüedad.
- d). Recibir de la UNAM los elementos de trabajo necesarios para el ejercicio de sus actividades.
- e). Disfrutar como períodos de descanso aquellos durante los cuales se suspendan las clases de acuerdo con el calendario escolar, así como las vacaciones de fin de año.
- f). Gozar de licencias en los términos de este Estatuto.
- g). Recibir las prestaciones, beneficios y servicios que otorguen las leyes y disposiciones aplicables.

h). Indicar, en todos los casos en que sea pertinente, su carácter de profesores de la Universidad.

i). Obtener las primas, recompensas y estímulos que determine el reglamento respectivo que expida la Universidad por servicios particularmente valiosos.

j). Usar la toga universitaria de acuerdo con las prescripciones del reglamento respectivo.

Artículo 83.- La adquisición de los derechos que corresponden a los profesores ordinarios conforme al inciso b) del artículo anterior, excluye el ejercicio del derecho de voto, activo o pasivo, que pudiera corresponderles como alumnos de la Universidad.

Artículo 84.- La remuneración de los profesores ordinarios aumentará cada cinco años de servicios en la cuantía que señale el presupuesto.

Artículo 85.- Los profesores ordinarios, inclusive los de carrera, tendrán derecho a percibir la remuneración que establezcan los reglamentos de la Universidad, o acuerdos de carácter general, por su asistencia a exámenes extraordinarios, a título de suficiencia, de grado y profesionales, así como por la integración de los jurados de oposiciones o concursos.

Artículo 86.- Las vacaciones efectivas entre la conclusión de un año lectivo y la iniciación de otro, serán por lo menos de treinta días; en el resto de este intervalo, los profesores deberán concurrir tanto a los exámenes ordinarios como a los extraordinarios, las fechas de los cuales se señalarán de modo que no se impida el disfrute de los treinta días señalados de vacaciones.

Artículo 87.- En todos los actos universitarios los profesores numerarios tendrán precedencia sobre los titulares y éstos sobre los adjuntos.

Dentro de la misma categoría, la precedencia se determinará por la antigüedad.

Artículo 88.- El profesor está facultado para mantener la disciplina de los alumnos y, al efecto, y de acuerdo con la naturaleza y la gravedad de la falta, podrá amonestarlos o suspenderlos en su derecho de asistir a su propia clase hasta por un máximo de ocho clases. En caso de que la falta amerite una sanción más enérgica, el profesor lo pondrá en conocimiento de la dirección para que ésta proceda como corresponda.

Artículo 89.- Son obligaciones de los profesores ordinarios, además de las que impone el Estatuto General de la Universidad:

a). Desempeñar los servicios docentes que correspondan a su categoría, de acuerdo con los programas aprobados por los órganos competentes.

b). Concurrir asiduo y puntualmente a sus clases, laboratorios, seminarios, talleres, etcétera.

c). Abstenerse de impartir clases particulares a sus propios alumnos, mediante remuneración directa o indirecta.

- d). Procurar enriquecer y actualizar sus conocimientos en las materias que imparten, así como realizar trabajos de investigación.
- e). Asistir puntualmente a los exámenes que les corresponda practicar.
- f). Abstenerse, dentro de la Universidad, de actos de propaganda o de proselitismo a favor de cualquier agrupación política o religiosa.
- g). Indicar, siempre que hagan constar su carácter de profesor de la Universidad, la categoría que les corresponda y la facultad o escuela de la que forman parte.
- h). Entregar a sus alumnos el primer día de clase el temario y la bibliografía correspondiente al curso, y dar una copia de ese documento a la secretaría de la escuela, para que se ponga en conocimiento del Director del Consejo Técnico de la misma.

Artículo 90.- Los profesores tienen la obligación de impartir la enseñanza a los alumnos en forma totalmente independiente de la raza, religión e ideas políticas de estos.

Artículo 91.- Los profesores, sin perjuicio de lo que dispone el Artículo 72 del Estatuto General, deberán concurrir, por lo menos al ochenta y cinco por ciento de las clases que correspondan a su asignatura de acuerdo con el calendario escolar.

No se computará como asistencia cuando el profesor se presente a su clase con un retraso mayor de diez minutos. En este caso, los alumnos podrán retirarse y poner el hecho en conocimiento de la dirección.

Los profesores no podrán dar por terminado su curso sin haber concluido su programa. En ningún caso la circunstancia de haber dado el número mínimo de clases justifica que se dé por terminado el curso.

Artículo 92.- Es obligatorio para los profesores, salvo excusa debidamente fundada, integrar los jurados de exámenes profesionales, conforme al reglamento que dicte el Consejo Técnico correspondiente, que será sometido al Consejo Universitario para su ratificación.

La mayoría de los profesores que integren un jurado de examen profesional deben tener la categoría de numerarios o de titulares.

Son causas de excusa:

- a). Parentesco por consanguinidad hasta el segundo grado.
- b). Enfermedad.
- c). Incompatibilidad de horario en el desempeño de las labores universitarias.

Artículo 93.- En las facultades o escuelas en que existen cuerpos especiales de examinadores, las normas del artículo anterior se aplicarán sólo en cuanto sean compatibles con las funciones de dichos examinadores.

SECCION II
DE LOS PROFESORES ADJUNTOS

Artículo 94.- Son obligaciones de los profesores adjuntos:

- a). Coadyuvar a la enseñanza del profesor titular o numerario a que estén adscritos, mediante ejercicios prácticos de la índole que corresponda a la asignatura; vigilar y recibir los trabajos que realicen los alumnos y asesorarlos en los estudios de la materia que le corresponde.
- b). Impartir, por acuerdo del director de la facultad o escuela, la enseñanza de la asignatura para la que hayan sido nombrados, bajo la vigilancia de un profesor titular o numerario.
- c). Prestar su colaboración dentro de su horario de trabajo en uno de los seminarios del plantel.
- d). Integrar con otros profesores jurados de exámenes ordinarios, extraordinarios y a título de suficiencia; en los de fin de curso deberán examinar al doble del número de grupos de los que hubieren tenido a su cargo.
- e). Formar parte de los jurados de exámenes profesionales o de graduación siempre que posean el título o grado de que ha de otorgarse.
- f). Asistir a los cursillos de perfeccionamiento de sus asignaturas, de didáctica y de pedagogía que al efecto establezca la Universidad.

Artículo 95.- Los profesores adjuntos que hayan tenido a su cargo la enseñanza de un grupo durante cinco años tendrán derecho a que se convoque a una oposición o a un concurso, a efecto de que se les provenga a la categoría de profesor titular.

Si el resultado del concurso o de la oposición no fuera favorable al profesor adjunto que lo solicitó, continuará con este carácter, sin que pueda volver a solicitar la convocatoria o concurso o a oposición, sino transcurridos otros cinco años.

SECCION III
DE LOS PROFESORES TITULARES

Artículo 96.- Son obligaciones de los profesores titulares:

- a). Impartir la enseñanza de la asignatura para la que fueron nombrados.
- b). Prestar sus servicios como Director o como colaborador en el seminario correspondiente a la materia de la que es profesor mediante la retribución respectiva.
- c). Dirigir y vigilar las actividades de los profesores adjuntos.
- d). Practicar, de acuerdo con las normas aplicables, las pruebas de aprovechamiento de sus alumnos e integrar con otros profesores jurados de exámenes parciales o de fin de curso, así como extraordinarios y a título de suficiencia.
- e). Formar parte de jurados de oposición o de concurso.
- f). Formar parte de jurados de exámenes profesionales o de graduación de la facultad o escuela a que pertenezcan.

Artículo 97.- Los profesores titulares están obligados a examinar a los alumnos de su grupo, sea solos, si para ello están autorizados por el Consejo Técnico, sea en compañía de otro profesor.

Los que tengan la autorización de examinar solos, deberán, además, ayudar a examinar a un número de alumnos igual al cincuenta por ciento de su grupo.

De este última obligación quedarán exentos cuando tengan diez años de servicios en la categoría de titulares.

Artículo 98.- Los profesores titulares deberán integrar los jurados de exámenes extraordinarios de un número de alumnos,

igual al doble de los suyos propios que hayan tenido derecho a presentar tal tipo de examen. La dirección formará los jurados de exámenes extraordinarios y de terminará el criterio conforme al cual los alumnos hayan de presentarse ante cada jurado.

SECCION IV DE LOS PROFESORES NUMERARIOS

Artículo 99.- Son obligaciones de los profesores numerarios:

- a). Presidir todas las reuniones de los profesores de la asignatura.
- b). Dictaminar ante el Consejo Técnico sobre todos los asuntos concernientes a su asignatura, y en su caso, sobre la propuesta de nombramiento de profesores a los que no se les exija oposición o concurso, en los términos del artículo 66 del Estatuto General.
- c). Desempeñar, si para ello son nombrados, la dirección del seminario de la materia que imparten, mediante la remuneración correspondiente.
- d). Las demás que se señalan para los profesores titulares.

Artículo 100.- Los profesores numerarios están exentos de la obligación de examinar a sus propios alumnos, sin perjuicio de que desempeñen esta tarea si así lo desean. Podrán asistir a los exámenes de los profesores adjuntos y de los titulares de su ramo, de acuerdo con el director del plantel.

SECCION V DE LOS AYUDANTES

Artículo 101.- Los ayudantes de profesor, en cuanto miembros del personal docente, se regirán por este Estatuto, en lo que les sea directamente aplicable o que resulte compatible con la naturaleza de sus funciones.

Los ayudantes tendrán las obligaciones que les señalen los reglamentos internos de la facultad o escuela, y en su defecto, las que les fije el director, de acuerdo con el nombramiento que se les expida.

SECCION VI
DE LOS PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO

Artículo 102.- Los profesores de tiempo completo tendrán, además de los derechos que les conceden los artículos 82 al 87, los siguientes:

- a). **Publicar, con remuneración, artículos, obras o trabajos relacionados con su disciplina.**
- b). **Dirigir, con remuneración y previa autorización del Consejo Técnico, publicaciones relacionadas con su especialidad.**
- c). **Traducir, con remuneración, independientemente de la facultad o escuela, obras de importancia artística, científica, técnica, literaria, histórica o filológica siempre que sea dentro de su especialidad y sin mengua de sus tareas de profesor.**
- d). **Dar, siempre que sea fuera de su horario y con autorización del Consejo Técnico y aprobación de la rectoría, hasta seis horas de clase por semana fuera de la facultad o escuela a la que están adscritos y percibir la remuneración correspondiente, con tal de que sea en una sola institución y dentro de la misma disciplina que profese en la Universidad.**
- e). **Desempeñar, cobrando el sueldo que el presupuesto fije, alguno de estos cargos: coordinador de Ciencias o de Humanidades, director o secretario de la facultad o escuela a la que esté adscrito.**
- f). **Ser miembro, con remuneración, del Colegio Nacional o del Seminario de Cultura Mexicana o de otros organismos técnicos nacionales de categoría semejante.**
- g). **Formar parte de los órganos permanentes de la Universidad o de comisiones que ésta designe, sin percibir otra remuneración que las dietas que correspondan por asistencia a juntas o sesiones.**
- h). **Servir como vocales o asesores de otra institución y percibir el sueldo correspondiente, siempre que las tareas de aquella tengan conexión con las del profesor, no haya incompatibilidad de horario, el Consejo Técnico esté de acuerdo y la autorización no se refiera a más de una institución o actividad.**
- i). **Dictar conferencias o cursillos y participar en seminarios o dirigirlos dentro de la Universidad o fuera de ella, en este último caso con la remuneración respectiva. Si estas actividades han de desarrollarse fuera de la capital, se requiere la autorización del Consejo Técnico respectivo.**
- j). **Dirigir o realizar, percibiendo por ello una remuneración, trabajos de investigación que merezcan la aprobación de Director y del Consejo Técnico de la facultad o escuela correspondiente. Este tipo de subsidio será objeto de una retribución especial.**
- k). **Gozar del privilegio del año sabático, que consistirá en un año de descanso con goce de sueldo, después de cada seis años de labores. El sabático no será acumulable, y se considerará como servicio activo para los efectos de antigüedad.**

Si el profesor es al mismo tiempo director, con antigüedad no menor de cinco años, tendrá derecho, cuando disfrute del año sabático, a que se le paguen los dos sue
dos.

Artículo 103.- Son obligaciones de los profesores de tiempo completo, además de las que señalan los artículos 89 al 92, las siguientes:

a). Prestar cuarenta horas de trabajo a la semana. En las facultades y escuelas profesionales no se podrán exigir más de dieciocho horas de enseñanza oral a los profesores adjuntos; de doce a los titulares de diez a los numerarios. En la Escuela Nacional Preparatoria el máximo será de veintiuna horas a los profesores adjuntos, dieciocho a los titulares y doce a los numerarios.

b). Realizar trabajos de investigación en su materia en el nivel correspondiente a la categoría que ocupa, dentro del horario establecido en el inciso a).

c). En el tiempo que les quede libre fuera de las horas señaladas en los incisos anteriores, estar a las órdenes del director de la facultad o escuela de que se trate, quien podrá dedicarlos a las actividades académicas de su especialidad, que comprenderán la realización de trabajos de seminario, asesoramiento o ejercicios con los alumnos u otros que no sean de carácter administrativo, sin perjuicio de su concurso en los exámenes.

d). Impartir cursillos o dirigir seminarios en las instituciones de cultura superior de los Estados de la República. A este fin, la rectoría celebrará, previa consulta con el director de la facultad o escuela correspondiente, un arreglo con el profesor respecto de la época, duración y lugar en que dicha función deba cum
plirse.

e). Colaborar en la revista de la facultad o escuela a que pertenezcan, de acuerdo con las normas que dicte el director.

f). Colaborar en la realización del servicio social que preste su facultad o escuela, cuando la índole de la profesión lo permita.

g). Rendir en el mes de enero de cada año un informe pormenorizado de las labores que realizó en el año lectivo anterior, del cual se enviará un ejemplar a la dirección del plantel a que están adscritos y otro a la Secretaría General de la Universidad.

SECCION VII

DE LOS PROFESORES DE MEDIO TIEMPO

Artículo 104.- Los profesores de medio tiempo, además de los derechos que les conceden los artículos 82 al 87, podrán ejercer su profesión y desempeñar comisiones, empleos o cargos remunerados en la Universidad o en otras instituciones, siempre que haya compatibilidad de horarios y tales trabajos no perjudiquen el desarrollo de las tareas que el profesor deba realizar en la facultad o escuela de su adscripción.

Artículo 105.- Los profesores de medio tiempo, además de las obligaciones que se señalan los artículos 89 al 92, deberán asistir a la facultad o escuela de su adscripción durante veinte veinte horas a la semana, sin que puedan exigírseles más de quince horas de enseñanza oral, si tienen la categoría de adjuntos, de doce, si son titulares y de diez si son numerarios.

Tendrán también las obligaciones que los incisos b), c), d), e) y f), del Artículo 103 les exigen a los profesores de tiempo completo.

Los profesores de medio tiempo no podrán conservar ni aceptar nombramientos, o celebrar contratos que les impongan, explícita o implícitamente, la obligación de trabajar más de treinta horas a la semana además de las comprometidas con la Universidad en su carácter antedicho.

CAPITULO II

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PROFESORES EXTRAORDINARIOS

Artículo 106.- Los profesores extraordinarios sólo tendrán la obligación de impartir las conferencias o cursos para los cuales fueron designados, la duración de los cuales no podrá ser mayor de un año. Conservarán su carácter de profesores extraordinarios aún cuando hayan concluido de impartir sus enseñanzas.

Artículo 107.- Los profesores extraordinarios no tendrán derecho de voto activo ni pasivo dentro de la Universidad.

CAPITULO III

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PROFESORES

EMERITOS

Artículo 108.- Los profesores eméritos conservarán la remuneración que les corresponda en el momento de su designación y disfrutarán de los aumentos que posteriormente se hicieren a la plaza que ocupaban. El carácter de profesor emérito es vitalicio.

Artículo 109.- Los profesores eméritos serán considerados como asesores de su facultad o escuela, y libremente indicarán a que tareas desean dedicarse, sin que queden sometidos a las obligaciones que impone el inciso b) del Artículo 89 ni en su caso, las de los incisos d) y e) del artículo 96; pero no podrán desempeñar cargos administrativos dentro de su facultad o escuela.

D). ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO DE 1970

Aprobado por el Consejo Universitario en diciembre de 1970.

En este Estatuto aparece el nombre de Personal Académico, substituyendo al de personal Docente del Estatuto de 1963.

Este Estatuto constó de:

5 Títulos

Título I.- Disposiciones Generales:

- Capítulo I.- Funciones y clasificación del personal académico
- Capítulo II.- Técnicos Académicos.
- Capítulo III.- Ayudantes de Profesor o Investigador.
- Capítulo IV.- Profesores e Investigadores.

Título II.- Selección, promoción y adscripción

- Capítulo I.- Técnicos Académicos.
- Capítulo II.- Ayudantes de Profesor e Investigador.
- Capítulo III.- Profesores e Investigadores
- Capítulo IV.- Cambio de adscripción
- Capítulo V.- Profesores e Investigadores, Visitantes, Extraordinarios y Eméritos.

Título III.- Derechos y obligaciones del Personal Académico.

- Capítulo I.- Reglas comunes al Personal Académico Ordinario.
- Capítulo II.- Derechos y obligaciones de los Técnicos Académicos y de los ayudantes de profesores e investigadores.
- Capítulo III.- Derechos y obligaciones del Personal Académico de Carrera.
- Capítulo IV.- Derechos y obligaciones del Personal Académico Visitante.
- Capítulo V.- Derechos y obligaciones del Personal Emérito.

Título IV.- Permisos, comisiones, licencias y jubilaciones.

Título V.- Sanciones.

83 Artículos, de los cuales 7 se declararon transitorios.

En este Estatuto se determinaron más ampliamente las funciones del personal académico, como se puede observar en su Artículo Primero.

Artículo 10.- Las funciones del personal académico de la Universidad son impartir educación superior para la formación de profesionales, investigadores, profesores y técnicos útiles a la sociedad; realizar investigaciones y estudios humanísticos y científicos, principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional; desarrollar actividades conducentes a la difusión de la cultura, y participar en la organización, dirección y administración de las actividades mencionadas.

En este Estatuto también existía una limitación para los ayudantes de profesor e investigador en cuanto que no podían adquirir la definitividad, como se puede comprobar en su Artículo Cuarto.

Artículo 40.- El personal académico podrá laborar por contrato o tener nombramientos interinos o definitivos, salvo los ayudantes de profesor o de investigador, que no podrán tener nombramiento definitivo.

Los contratos se extenderán por tiempo determinado y para la realización de una tarea específica, a propuesta del director de la dependencia y con aprobación del Consejo Técnico.

Se podrán otorgar nombramientos definitivos a profesores, investigadores y técnicos académicos que satisfagan los requisitos que establece el presente estatuto, previo dictamen favorable de la comisión y ratificación del Consejo Técnico.

Aparece por vez primera en este Estatuto, los derechos y obligaciones del personal académico visitante, el cual no se contempla en el articulado del Estatuto del Personal Docente al servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México de 1963, siendo esto un avance, reconociendo los derechos que todo el personal académico debe tener ya que prestan servicios iguales, con diferentes categorías y denominaciones, en el Artículo 57 de este Estatuto, se menciona los derechos y obligaciones del Personal Académico Visitante.

Artículo 57.- Los profesores e investigadores visitantes tendrán los derechos y obligaciones que estipule su contrato de prestación de servicios a la Universidad. El personal visitante no tendrá derecho a voto, activo ni pasivo, en los asuntos a que se refiere el inciso j) del Artículo 41.

Artículo 41.- El Personal Académico Ordinario al servicio de la Universidad, tiene los siguientes derechos:

Inciso j).- Votar en los términos que establezcan los reglamentos respectivos para la integración de los Consejos Técnicos y Universitarios y de otros cuerpos colegiados, y, en su caso, integrar dichos órganos.

E). ESTATUTO DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO DE 1974

Publicado en la Gaceta U.N.A.M. en julio de 1974.

Este Estatuto constó de:

13 Títulos

Título I.- Disposiciones Generales

Título II.- De los Técnicos Académicos

Capítulo I.- Definición, niveles y requisitos.

Capítulo II.- Selección y adscripción

Título III.- De los Ayudantes de Profesor, de Investigador o de Técnico Académico.

Capítulo I.- Definición, niveles y requisitos.

Capítulo II.- Selección, promoción y adscripción.

Capítulo III.- Derechos y obligaciones.

Título IV.- De los Profesores e Investigadores

Capítulo I.- Categorías

Capítulo II.- De los Profesores e Investigadores Ordinarios.

Capítulo III.- De los Profesores de Asignatura

Capítulo IV.- De los Profesores e Investigadores de Carrera.

Capítulo V.- Selección y promoción de los Profesores e investigadores ordinarios.

Sección a).- De la definitividad y promoción

Sección b).- De los Profesores Interinos de Asignatura.

Sección c).- Ingresos por Contrato.

Capítulo VI.- Selección de los Profesores Visitantes, Extraordinarios y Eméritos.

Capítulo VII.- Derechos y obligaciones de los profesores de asignatura.

Sección a).- De los derechos

Sección b).- De las obligaciones.

Capítulo VIII.- Derechos y obligaciones de los Profesores e Investigadores de Carrera.

Sección a).- De los derechos

Sección b).- De las obligaciones.

Capítulo IX.- Derechos y obligaciones del personal académico visitante extraordinario y emérito.

- Título V.- De los procedimientos para los nombramientos definitivos y promociones de profesores e investigadores.**
- Capítulo I.- Reglas comunes de los concursos de oposición.
- Capítulo II.- De los concursos de oposición para ingreso o concursos abiertos.
- Capítulo III.- De los concursos de oposición para promoción o concursos cerrados.
- Capítulo IV.- De los nombramientos efectuados por el Consejo Universitario.
- Título VI.- De los órganos que intervienen en el ingreso y promoción del personal académico.**
- Capítulo I.- De las comisiones dictaminadoras.
- Capítulo II.- De los jurados calificadores.
- Capítulo III.- Del personal académico en las dependencias administrativas.
- Título VII.- Cambios de adscripción y de medio tiempo a tiempo completo o viceversa.**
- Título VIII.- Comisiones, licencias y jubilaciones.**
- Título IX.- De los recursos.**
- Capítulo I.- De la reconsideración
- Capítulo II.- De la revisión de los concursos de oposición.
- Título X.- Terminación de las relaciones entre la Universidad y su personal académico.**
- Título XI.- Sanciones.**
- Título XII.- De las asociaciones.**
- Título XIII.- De las condiciones generales del personal académico.**
- Capítulo I.- Disposiciones generales.
- Capítulo II.- De las asociaciones gremiales y de la relación bilateral.
- Capítulo III.- De la acreditación de las asociaciones gremiales.
- Capítulo IV.- De la Comisión Mixta de Vigilancia.
- Capítulo V.- De la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.
- Capítulo VI.- De las otras Comisiones Mixtas.
- Capítulo VII.- De la jornada de trabajo y el descanso legal.
- Capítulo VIII.- Del salario.
- Capítulo IX.- De los derechos y prestaciones laborales.
- Capítulo X.- Duración, causas de suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo entre la Universidad y su personal académico.

230 Artículos, de los cuales 21 se declararon transitorios,

Como se puede ver, este Estatuto es mucho más extenso que los anteriores y abarca la mayoría de las necesidades mínimas que requiere todo personal académico, además se contemplan una serie de reformas y adiciones que lo complementan y entre las más destacadas:

Primeramente las funciones e integración del personal académico contenidas en los siguientes Artículos:

Artículo 20.- Las funciones del personal académico de la Universidad son: impartir educación, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional, y desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura, así como participar en la dirección y administración de las actividades mencionadas.

Artículo 40.- El personal académico de la Universidad estará integrado por:

Técnicos Académicos

Ayudante de Profesor, de Investigador, o de Técnico Académico.

Profesores e Investigadores.

(modificado en la sesión del Consejo Universitario de fecha 9 de junio de 1975 en los siguientes términos):

Artículo 40.- El personal académico de la Universidad estará integrado por:

Técnicos Académicos

Ayudante de profesor o de Investigador

Profesores e Investigadores

DE LOS TECNICOS ACADEMICOS

Artículo 90.- Son técnicos académicos ordinarios quienes hayan demostrado tener la experiencia y las aptitudes suficientes en una determinada especialidad, materia o área, para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y/o de servicios técnicos de una dependencia de la UNAM.

Artículo 10.- Son técnicos académicos visitantes los invitados por la Universidad para el desempeño de funciones técnico-académicas específicas por un tiempo determinado. En ese lapso podrán recibir remuneración de la Universidad.

Artículo 11.- Los técnicos académicos ordinarios, podrán tener nombramiento interino, definitivo, o laborar por contrato y ser de tiempo completo o de medio tiempo.

Artículo 12.- Los técnicos académicos ordinarios podrán ocupar cualquiera de las siguientes categorías:

- a). Auxiliar
- b). Asociado
- c). Titular

En cada categoría habrá dos niveles A y B.

Artículo 13.- Los consejos técnicos, internos o asesores establecerán los requisitos para ingreso y promoción de los técnicos académicos a las diferentes categorías y niveles, según las necesidades de la dependencia respectiva.

DE LOS AYUDANTES DE PROFESOR, DE INVESTIGADOR O DE TECNICO ACADEMICO

Artículo 20.- Son ayudantes quienes auxilian a los profesores, a los investigadores y a los técnicos académicos en sus labores. La ayudantía debe capacitar al personal para el desempeño de funciones docentes, técnicas o de investigación.

Los nombramientos de los ayudantes se otorgarán por un plazo no mayor de un año y podrán renovarse hasta por cuatro veces, siempre que hayan cumplido satisfactoriamente con sus labores y que así lo requieran los planes y programas de la dependencia a la que están adscritos y los de formación de personal académico.

El Consejo Técnico de cualesquiera de las dependencias, con base en sus propias necesidades podrá aprobar la prórroga de los nombramientos de los ayudantes por un número mayor de años. La adscripción de los ayudantes se hará de acuerdo con las bases que fije al efecto el Consejo Técnico o interno en su caso, de la dependencia respectiva.

Artículo 21.- Los ayudantes de profesor serán nombrados por horas, medio tiempo o tiempo completo. Los ayudantes de investigador o de técnico académico serán designados por medio tiempo o tiempo completo.

Los ayudantes por horas podrán ocupar los niveles A o B y auxiliar a los profesores en una materia determinada, un curso específico o una sección académica, sin exceder de doce horas semanales, salvo que por acuerdo especial del Consejo Técnico, se autorice un número mayor de horas.

Los ayudantes de profesor, de investigador o de técnico académico de medio tiempo o de tiempo completo podrán ocupar cualquiera de los niveles siguientes: A, B o C y realizarán las labores determinadas en los planes y programas de trabajo de la respectiva dependencia.

DE LOS PROFESORES E INVESTIGADORES

Artículo 29.- Los profesores o investigadores podrán ser:

- Ordinarios
- Visitantes
- Extraordinarios
- Eméritos

Artículo 30.- Son profesores o investigadores ordinarios quienes tienen a su cargo las labores permanentes de docencia e investigación.

Artículo 31.- Son profesores investigadores visitantes los que con tal carácter desempeñen funciones académicas específicas por un tiempo determinado, las cuales podrán ser remuneradas por la Universidad.

(Modificado en la sesión del Consejo Universitario, del 9 de junio de 1975, en los siguientes términos):

Artículo 32.- Son profesores, investigadores o técnicos académicos visitantes, los que con tal carácter desempeñen funciones académicas o técnicas específicas por un tiempo determinado, las cuales podrán ser remuneradas por la Universidad.

Artículo 33.- Son profesores o investigadores extraordinarios los provenientes de otras universidades del país o del extranjero, que de conformidad con el Reglamento del Reconocimiento al Mérito Universitario, hayan realizado una eminente labor docente o de investigación en la UNAM o en colaboración con ella.

Artículo 34.- Son profesores o investigadores eméritos, aquellos a quienes la Universidad honre con dicha designación por haberle prestado cuando menos 30 años de servicios, con gran dedicación y haber realizado una obra de valía excepcional.

DE LOS ORGANOS QUE INTERVIENEN EN EL INGRESO Y PROMOCION DEL PERSONAL ACADEMICO

Artículo 81.- En el ingreso y promoción del personal académico intervendrán:

- a) El Consejo Universitario
- b) Los Consejos Técnicos
- c) Los Directores
- d) Los Consejos Internos
- e) Las Comisiones Dictaminadoras
- f) Los Jurados Calificadores
- g) Los Consejos Asesores

DEL PERSONAL ACADEMICO EN LAS DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS

Artículo 88.- Los centros de extensión universitaria y las siguientes dependencias podrán contar con los servicios de personal académico: Dirección General de Difusión Cultural, Dirección General de Bibliotecas, Dirección General de Actividades Deportivas y Recreativas, Dirección General de Cursos Temporales, Comisión de Nuevos Métodos de Enseñanza y Coordinación de la Universidad abierta.

En cada una de ellas habrá un consejo asesor y una comisión dictaminadora.

DE LOS RECURSOS

Artículo 104.- Los miembros del personal académico que se consideren afectados en su situación académica por las decisiones de las autoridades universitarias, podrán impugnarlas dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha en que les hayan sido dadas a conocer.

Este recurso se da sin perjuicio de los que establezcan otros ordenamientos universitarios.

Artículo 105.- El recurso deberá interponerse ante el director de la dependencia de adscripción del recurrente, por escrito y estar debidamente fundado. Cuando el director no haya dictado la resolución impugnada correrá traslado a la autoridad señalada en el escrito de reconsideración.

El recurso deberá resolverse en un plazo no mayor de 30 días hábiles contados a partir de la fecha de recepción de los documentos relativos.

TERMINACION DE LAS RELACIONES ENTRE LA UNIVERSIDAD Y SU PERSONAL ACADÉMICO

Artículo 107.- Las relaciones entre la Universidad y su personal académico terminarán, sin responsabilidad para la institución, por:

- a) Renuncia
- b) Mutuo consentimiento
- c) Muerte del miembro del personal académico
- d) Conclusión del término pactado.
- e) Inasistencia del miembro del personal académico a sus labores sin causa justificada, por más de tres veces consecutivas o por más de cinco no consecutivas en un periodo de 30 días.
En el caso de los profesores de asignatura, el cómputo se hará por cada grupo escolar.
- f) Haber sido sancionado con destitución, de acuerdo con la legislación universitaria.

DE LAS ASOCIACIONES

Artículos 113.- La Universidad reconoce 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 y de investigación.

Artículo 114.- Las asociaciones o colegios a que se refiere el artículo anterior, podrán agrupar a profesores, investigadores, ayudantes y técnicos de una o varias facultades, escuelas, institutos o centros según la libre decisión del propio personal académico.

(En sesión del Consejo Universitario de fecha 20 de noviembre de 1975 se acordó agregar el capítulo de Condiciones Gremiales al Estatuto del Personal Académico).

Posteriormente se adicionó a este Estatuto de 1974 el Capítulo de Condiciones Gremiales (en el año de 1975) que aparece como título décimotercero, cubriendo este título todo el aspecto laboral y de condiciones de trabajo entre la UNAM y su personal académico como se puede ver en los Artículos siguientes:

TITULO DECIMOTERCERO

DE LAS CONDICIONES GREMIALES DEL PERSONAL ACADEMICO.

CAPITULO I,

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 114 bis.- Las condiciones gremiales establecidas en el presente título serán revisadas bienalmente, a excepción del salario por cuota diaria que se revisará cada año.

Artículo 115.- La revisión de las condiciones gremiales se acordará bilateralmente entre la Universidad por una parte, y las asociaciones gremiales del personal académico por la otra, conforme a las disposiciones de este título.

Artículo 116.- En base al Artículo 13 de la Ley Orgánica, la UNAM reconoce que los trabajadores académicos gozan de los derechos que señala dicho precepto, los cuales deberán ejercerse dentro del marco de la Legislación Universitaria.

CAPITULO II

DE LAS ASOCIACIONES GREMIALES Y DE LA RELACION BILATERAL.

Artículo 117.- La Universidad reconoce el derecho de los trabajadores académicos a asociarse para la defensa de sus derechos comunes.

Artículo 118.- La bilateralidad en el acuerdo de las condiciones gremiales se sujetará a los siguientes principios:

- a). Participarán, constituyendo una sola parte, las asociaciones que tengan estructura y finalidades gremiales y estén debidamente acreditadas.
- b). Cada asociación tendrá tantos votos como afiliados acredite.
- c). Las autoridades reconocerán como criterio de los trabajadores académicos el que obtenga la mayoría de los votos acreditados.
- d). La afiliación será voluntaria y expresa mediante la firma de la hoja de afiliación respectiva. Cada miembro del personal académico únicamente podrá estar representado para esta finalidad, por una sola asociación. En caso de duplicidad se anulará el voto respectivo, hasta en tanto el agremiado no señale explícitamente qué asociación lo representará.
- e). Cada una de las asociaciones acreditadas podrá exigir el cumplimiento de las disposiciones de este título.

Artículo 119.- Los estatutos de las asociaciones gremiales deberán contener lo siguiente:

- 1.- Denominación y domicilio.
- 2.- La declaración explícita debe estar constituida para la defensa de los intereses laborales de sus asociados.
- 3.- Las condiciones de admisión de los agremiados, que en ningún caso se limitarán por razones de ideología, de religión, de raza, de sexo o de nacionalidad.
- 4.- La afiliación y renuncia de los asociados respecto a cada asociación será absolutamente voluntaria e individual. No podrá restringirse el ingreso a ningún miembro del personal académico del área que le corresponda.
- 5.- Los derechos y las obligaciones de los asociados.
- 6.- Los procedimientos para convocar a las asambleas ordinaria y extraordinarias, así como su quórum de asistencia y votación.
- 7.- Las sanciones que serán siempre de orden interno y no afectarán la situación laboral ni académica de los asociados en la Universidad.
- 8.- El procedimiento para la elección de los órganos directivos, el número de los integrantes de éstos y el período de duración en el cargo.

Artículo 120.- Las asociaciones para acreditarse deberán presentar el padrón de sus asociados, ordenado por dependencias o alfabéticamente, así como las hojas de afiliación individual, las que contendrán el nombre y firma, la categoría y el registro federal de causantes de sus miembros.

CAPITULO III
DE LA ACREDITACION DE LAS ASOCIACIONES GREMIALES

Artículo 121.- Para participar en la revisión de las condiciones gremiales, las asociaciones deberán acreditarse ante la Comisión Técnica Paritaria de Acreditación 60 días naturales antes de la fecha en que deba quedar terminada dicha revisión o la de los salarios por cuota diaria.

Artículo 122.- La Comisión Técnica Paritaria de Acreditación se integrará de la siguiente manera:

- a). Cuatro representantes de la UNAM
- b). Dos representantes de la asociación mayoritaria.
- c). Un representante de la asociación o asociaciones minoritarias, siempre y cuando reúnan el 20% de los votos acreditados. En caso de no reunir dicho porcentaje, la organización mayoritaria designará a este representante.
- d). Un representante nombrado por todas las asociaciones. Cada uno de los representantes tendrá un voto.

Artículo 123.- Para la acreditación, deberán presentarse los siguientes documentos en la Secretaría General de la UNAM,

- 1.- Solicitud escrita
- 2.- Los estatutos de la asociación con los requisitos previstos en este título.
- 3.- El padrón de los afiliados.
- 4.- Formas de afiliación individual.

La UNAM turnará esta documentación a la Comisión Técnica para los efectos consiguientes.

Artículo 124.- La Universidad llevará una relación de las asociaciones acreditadas y entregará a cada una, 40 días antes de la fecha en que deba quedar determinada la revisión, un certificado en que se haga constar el número de afiliados que cada asociación haya acreditado y la relación de afiliados que no han sido acreditados, señalando la causa, con copias a las restantes.

Artículo 125.- Las asociaciones deberán presentar los documentos para la acreditación de sus afiliados que no fueron acreditados en primera instancia, 30 días antes de la fecha en que deba quedar terminada la revisión. Cada asociación tendrá acceso en todo momento a la documentación presentada por cualquier otra.

Artículo 126.- Las asociaciones con fines gremiales deberán entregar a la Secretaría General de la UNAM, sus propuestas de revisión de las condiciones gremiales y/o salario por cuota diaria, según sea el caso, cuando menos cuarenta días naturales antes de la fecha en que deba quedar terminada la revisión. Al día siguiente de la fecha límite, la UNAM pondrá a disposición de las asociaciones, copias de las diversas propuestas recibidas.

Artículo 127.- Para los efectos de la acreditación y la presentación de las propuestas, los plazos señalados en los artículos de este capítulo, serán improrrogables.

Artículo 128.- La UNAM citará a las sesiones de revisión una vez que haya terminado el análisis y estudio de las respectivas proposiciones. Los acuerdos que se tomen entre la UNAM, por una parte, y las asociaciones con fines gremiales, por la otra, sólo serán válidos si están representados, por conducto de sus asociaciones, cuando menos la mitad más uno de los votos acreditados.

Artículo 129.- Los acuerdos tomados por la representación del personal académico para presentar proposiciones a las autoridades sólo podrán ser modificados si así se decide por mayoría simple en votación ulterior si vota por dicha modificación cuando menos la mitad más uno de los votos acreditados y entre ellos se encuentra cuando menos, el 50% más uno de quienes hicieron la propuesta original.

Artículo 130.- Para los efectos del presente título, el número de votos acreditados es el del total de los miembros de las asociaciones gremiales, debidamente acreditados en los términos del artículo 118.

CAPITULO IV DE LA COMISION MIXTA DE VIGILANCIA

Artículo 131.- La Comisión Mixta de Vigilancia supervisará la correcta aplicación de los procedimientos académicos previstos en este estatuto, particularmente los de selección, promoción y adscripción, para lo que sus miembros tendrán acceso a la documentación correspondiente.

Artículo 132.- La Comisión Mixta de Vigilancia se integrará con seis representantes de la Universidad y seis representantes del personal académico. Estos últimos serán nombrados en la siguiente forma: dos de ellos serán designados por la asociación que tenga el mayor número de afiliados; dos por las asociaciones restantes; y dos serán electos por todas las asociaciones de entre los candidatos que libremente proponga cada una.

Artículo 133.- La Asociación que tenga mayor número de afiliados en cada dependencia, nombrará un observador, el que asistirá a las reuniones de la Comisión Mixta de Vigilancia, con voz pero sin voto, cuando se traten asuntos concernientes a su dependencia.

Artículo 134.- Los miembros de la Comisión Mixta de Vigilancia durarán dos años en su cargo, y éste será honorífico.

CAPITULO V DE LA COMISION MIXTA DE CONCILIACION Y RESOLUCION

Artículo 135.- Cuando un miembro del personal académico se considere afectado en sus intereses gremiales por alguna decisión de las autoridades universitarias, podrá impugnarla por sí o por medio de la asociación a la que pertenezca o a la que decida que lo represente.

Artículo 136.- El recurso a que se refiere el artículo anterior, con las pruebas conducentes, se deberá presentar por escrito en un término no mayor de 10 días hábiles, contados a partir de la fecha en que se le notifique, ante el director de la dependencia o ante el órgano que dictó la resolución, el que podrá allegar se los medios de prueba que considere necesarios para resolverlo, lo que deberá hacerse en un término de 15 días hábiles.

Artículo 137.- Si subsistiera la inconformidad por parte del miembro del personal académico después de la decisión del recurso, se podrá inconformar ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, en un término de 10 días hábiles a partir de la notificación.

Artículo 138.- La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución se integrará con un número igual de representantes de las autoridades universitarias y de la asociación del personal académico a que pertenezca el interesado, Si éste lo considera conveniente, sus representantes ante la Comisión serán las personas que él designe y no los de la asociación a la que pertenezca.

Artículo 139.- La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución dictará sus resoluciones dentro de los 10 días hábiles siguientes al día en que reciba la correspondiente impugnación. Si sus miembros no llegan a un acuerdo mayoritario, podrán nombrar un árbitro.

Artículo 140.- En caso de que el miembro del personal académico estime que con la resolución dictada por la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución se lesionan sus derechos podrá, si no se designó árbitro, ejercitar sus acciones ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El término para la prescripción de las acciones comenzará a contar a partir del día siguiente en el que se le notifique la resolución de la Comisión Mixta de Conciliación.

CAPITULO VI

DE LAS OTRAS COMISIONES MIXTAS

Artículo 141.- Además de las mencionadas en los capítulos V y VI del presente título, se formarán otras comisiones mixtas para la obtención de créditos de vivienda del FOVISSSTE y de Higiene y Seguridad y las demás que convengan las autoridades universitarias y las asociaciones gremiales del personal académico.

Artículo 142.- Las Comisiones a que se refiere el artículo anterior se constituirán en la misma forma que la Comisión Mixta de Vigilancia.

CAPITULO VII

DE LA JORNADA DE TRABAJO Y EL DESCANSO LEGAL

Artículo 143.- Los miembros del personal académico disfrutarán por cada cinco días de labores continuos, de dos días cuando menos de descanso con goce de salario íntegro. Se procurará que tales días de descanso sean el sábado y el domingo. Quienes presten servicio en domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un 40% sobre el salario de los días ordinarios de labores.

Artículo 144.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de la jornada de trabajo, serán consideradas como tiempo extraordinario, no pudiendo exceder de tres horas diariamente, ni de tres veces en una semana.

Artículo 145.- Son días de descanso obligatorio con goce de salario: lo. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, Jueves y viernes de la Semana Santa, lo. de mayo, 15 de mayo, lo. de septiembre, 15 y 16 de septiembre, 12 de octubre, lo. y 2 de noviembre, 20 de noviembre, lo. de diciembre cuando corresponda al cambio de Poder Ejecutivo Federal, 12 y 25 de diciembre y demás que sean establecidos por la UNAM, y las asociaciones con fines gremiales del personal académico.

Artículo 146.- Los trabajadores académicos disfrutarán de vacaciones en la forma y términos fijados en este estatuto, y tendrán derecho al pago de una prima de vacaciones del 30% de los salarios correspondientes a las vacaciones respectivas, que les será cubierta junto con estos.

Artículo 147.- Cuando el trabajador académico sufra una incapacidad, cualquiera que sea su naturaleza, durante su período de vacaciones, se interrumpirán éstas, debiendo renudarse una vez terminada la incapacidad.

Los períodos de incapacidad de los miembros del personal académico, cualesquiera que sea su naturaleza, se considerarán como tiempo laborado para efectos del derecho a disfrutar de sus vacaciones.

Artículo 148.- Los miembros del personal académico del sexo femenino disfrutarán de 90 días naturales de descanso, repartidos antes y después del parto, con goce de salario íntegro. Estos períodos de descanso se prorrogarán por el tiempo necesario, en el caso de que se vean imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.

Si el descanso pre y postnatal coincide con el período de disfrute de sus vacaciones, se disfrutará tan pronto como los planes de estudio de la dependencia de adscripción lo permitan de conformidad con la interesada.

Artículo 149.- A las trabajadoras académicas que presten un mínimo de 20 horas semanales de servicio, y cuyos hijos estén en período de lactancia, se les dará una hora a la mitad de la jornada para amamentar a sus hijos que será computada como tiempo efectivo laborado. Si tiene horario mixto, tendrá dos descansos, extraordinarios por día.

Artículo 150.- En caso de enfermedad debidamente comprobada de los hijos, las trabajadoras o los trabajadores académicos, cuando estos sean los responsables de dichos menores, tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de sueldo hasta por ocho días hábiles, para que atiendan a los menores.

Artículo 151.- Los trabajadores académicos tendrán derecho a disfrutar de licencias o permisos para faltar a sus labores en los siguientes términos:

a). Con goce de sueldo hasta por tres días consecutivos. Estos permisos no podrán exceder de tres en un semestre.

b). Sin goce de sueldo por motivos personales en una o varias ocasiones, pero sin que la suma de los días exceda de quince en un semestre o de treinta en un año, siempre que los intereses académicos no resulten afectados.

En el caso del inciso a) se hará la solicitud correspondiente al titular de la dependencia con una anticipación de 24 horas y en el caso del inciso b) se hará la solicitud con la misma anticipación en el caso de que los días consecutivos no pasen de tres, y de siete días en el caso que exceda.

CAPITULO VIII DEL SALARIO

Artículo 152.- Salario es la retribución que corresponde a los miembros del personal académico por la prestación de sus servicios académico, siguiendo las normas estipuladas en el presente capítulo, en los tabuladores que se anexan y las demás prestaciones que reciban por sus servicios.

Artículo 153.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador académico por sus servicios.

Artículo 154.- Los salarios del personal académico serán uniformes para cada nivel dentro de su categoría, y estarán establecidos en los tabuladores que forman parte de este título y que se anexan.

Artículo 155.- El salario no podrá ser disminuido por ninguna razón ni modificado por razones de edad, raza, nacionalidad, sexo o ideología; se pagará en cheque o en moneda de curso legal, por quincena y será determinado por mensualidades.

Artículo 156.- El salario de los trabajadores académicos se incrementará con una compensación por antigüedad en la siguiente forma:

- 1.- De 5 a menos de 10 años de servicios, con un 5%
- 2.- De 10 a menos de 15 años de servicios, con un 10%
- 3.- De 15 a menos de 20 años de servicios, con un 15%
- 4.- De 20 a menos de 25 años, con un 20%
- 5.- De 25 años en adelante, con un 25%

Artículo 157.- A cada profesor que participe en exámenes extraordinarios, se le pagará la cantidad de \$10,00 (diez pesos 00/100 M.N.) por alumno.

Artículo 158.- Por la participación en los exámenes profesionales o de grado, se pagará a cada sinodal la cantidad de \$50,00 (cincuenta pesos 00/100 M.N.).

Artículo 159.- Se organizará una Comisión Mixta Técnica de salarios encargada de analizar todos los aspectos relacionados con los salarios del personal académico y de definir una política salarial a corto y largo plazo.

Artículo 160.- Cuando los miembros del personal académico se encuentren incapacitados para laborar, tendrán derecho a percibir su salario íntegro, conforme a lo dispuesto sobre este particular en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Artículo 161.- No se suspenderá la relación laboral de los trabajadores académicos sujetos a proceso pero que gocen de libertad provisional.

Artículo 162.- Al personal académico de nuevo ingreso, la Universidad le pagará dentro de las dos quincenas siguientes al nombramiento.

Artículo 163.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores académicos en los siguientes casos:

1.- Cuando el trabajador académico contraiga deudas con la Universidad o por concepto de anticipo de sueldos.

2.- Por concepto de cuotas ordinarias de asociaciones del personal académico, cuando haya sido debidamente solicitado por la asociación correspondiente.

3.- Para fondos de ahorro del personal académico, a los que voluntariamente y explícitamente se haya adherido el trabajador académico y que se comunique por escrito a la UNAM.

4.- Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente para pago de alimentos.

5.- Cuando se trate de descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con motivo de las obligaciones contraídas por el personal académico para disfrutar de los servicios que proporciona dicho Instituto.

6.- Para cubrir las cantidades que por error hayan sido pagadas en exceso. Con excepción de los señalados en los incisos 4 y 5, los descuentos no podrán ser mayores al 30% del excedente del salario mínimo, ni la cantidad exigible superior al importe de los salarios de un mes.

7.- Por concepto de impuesto sobre productos del trabajo.

8.- Por concepto de pago de primas de seguro de vida, previamente aceptadas por el interesado.

Artículo 164.- Cuando a solicitud de la UNAM, previa autorización de la Secretaría General Auxiliar, un miembro del personal académico preste sus servicios en días de descanso semanal o en días de descanso obligatorio, percibirá, independientemente del salario que le corresponde por el descanso un salario doble por el servicio prestado.

Artículo 165.- Las labores extraordinarias de los trabajadores académicos se pagará a razón del 100% más del salario asignado para jornada ordinaria; pero cuando dicho trabajo exceda de tres horas diarias o nueve a la semana, tal excedente se pagará con 200% más del salario ordinario.

Artículo 166.- La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad determinará las labores que se deben considerar insalubres y peligrosas, así como las condiciones de trabajo correspondientes para la consideración de jornadas, remuneraciones, elementos de protección y prevención en general de los riesgos de trabajo. Las determinaciones de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad serán obligatorias y de inmediata aplicación para la UNAM.

Artículo 167.- La UNAM pagará a los miembros del personal académico un aguinaldo anual equivalente a un mes de salario, éste se cubrirá a más tardar la primera quincena del mes de diciembre de cada año.

Artículo 168.- Los trabajadores académicos no podrán ser afectados en detrimento de su salario, cualquiera que sea la denominación que se le dé a una o varias de las partidas que lo integren.

Artículo 169.- Todo trabajador académico tiene derecho a recibir de la Universidad remuneración especial, si éste recibe ingresos extraordinarios por sus actividades académicas, cualquiera que estos sean. Estas remuneraciones estarán sujetas a las disposiciones del reglamento correspondiente, cuyo proyecto se someterá al parecer de las asociaciones con fines gremiales.

Artículo 170.- Las remuneraciones del personal académico por el desempeño de comisiones y asesorías deberán, oyendo el parecer de las asociaciones con fines gremiales, ser reglamentadas.

CAPITULO IX

DE LOS DERECHOS Y LAS PRESTACIONES LABORALES

Artículo 171.- La UNAM reconoce que los integrantes de su personal académico son trabajadores académicos de acuerdo con los términos de la Ley Orgánica de la UNAM y en concordancia con la Constitución General de la República.

Artículo 172.- Solo obligarán a las partes -asociaciones gremiales y UNAM- los acuerdos que se hagan constar por escrito y firmados por sus representantes debidamente autorizados, siempre que sean acordes al presente título y a la ley.

Artículo 173.- Todo trabajador académico definitivo tiene derecho a conservar su adscripción en la dependencia, plantel y en el área académica correspondiente, y ser adscritos a materias o áreas académicas equivalentes o afines de un nuevo plan de estudio, cuando por reformas se modifiquen o supriman asignaturas o áreas académicas.

Artículo 174.- Todo trabajador académico tiene derecho a conservar su horario o a solicitar el cambio del mismo de acuerdo con las disposiciones de este estatuto.

Artículo 175.- Los trabajadores académicos tiene derecho al goce del año sabático en los términos del respectivo capítulo del Estatuto del Personal Académico.

Artículo 176.- Cuando por causas del servicio plenamente justificadas y con la conformidad del trabajador académico afectado y el acuerdo de la asociación gremial correspondiente, se requiera cambiar en forma transitoria la residencia de un trabajador académico fuera del Distrito Federal o de una entidad federativa a otra, la Universidad tiene la obligación de sufragar los gastos de viaje y estancia de acuerdo con la tabla que al efecto se anexa.

Si el traslado fuera por más de seis meses, el trabajador académico también tendrá derecho a que se le cubran los gastos que origine el transporte del menaje de casa indispensable para su instalación, así como los que cause el traslado de su cónyuge e hijos que dependan económicamente de él. En estos casos terminada la comisión, la Universidad cubrirá los gastos de retorno del trabajador académico, su familia y el menaje de casa.

En caso que el trabajador sea instalado en una entidad federativa de costo de vida superior al del Distrito Federal, la UNAM nivelará su salario con el del lugar respectivo, de acuerdo con la tabla que al respecto se anexa.

Artículo 177.- Cuando se presente un caso de exceso de personal académico en una o varias dependencias, la UNAM y las asociaciones gremiales correspondientes, con la conformidad de los trabajadores académicos convendrán la forma y términos en que deba ser reacomodado dicho personal.

Artículo 178.- Todo trabajador académico tiene derecho al concurso de promoción, en los términos de este estatuto.

Artículo 179.- La Universidad realizará las gestiones necesarias para que los trabajadores académicos que lo soliciten por conducto de su respectiva asociación gremial, obtengan automóvil a precio de gobierno.

Artículo 180.- Los miembros del personal académico de la Universidad recibirán al jubilarse, independientemente de cualquier otra prestación, una gratificación conforme a la siguiente tabla:

- a). De 5 a menos de 20 años, dos meses de salario
- b). De 20 a menos de 25 años, cuatro meses de salario
- c). De 25 años en adelante, seis meses de salario.

Artículo 181.- Los miembros del personal académico percibirán las regalías que les correspondan por concepto de derechos de autor o de propiedad industrial, por trabajos realizados al servicio de la Universidad.

Artículo 182.- La Universidad se hará cargo de contratar o mantener un seguro de vida de grupo de \$50,000.00 (cincuenta mil pesos 00/100 M.N.), para cada miembro del personal académico, cuya prima será cubierta en un 40% por la Institución y en un 60% por el miembro del personal académico.

El miembro del personal académico podrá renunciar a este seguro voluntariamente; también tendrá derecho a duplicar su monto, si paga la diferencia correspondiente de la prima.

La vigencia del seguro de vida, se iniciará en la fecha en que se entregue la póliza aceptada y debidamente firmada por el miembro del personal académico a la UNAM, a través de la unidad administrativa de su dependencia de adscripción. Desde esta fecha, la Universidad será responsable del pago de la suma asegurada, en caso de defunción, si la aseguradora no reconoce su responsabilidad.

Artículo 183.- La UNAM otorgará a todos los trabajadores académicos, al cónyuge y a sus hijos que ingresen a la Institución como alumnos, becas equivalentes al importe de inscripción, colegiaturas y cualquier otra cuota que origine su condición de alumno de la UNAM.

Artículo 184.- La UNAM venderá a los miembros del personal académico, los libros no editados por ella, al precio que los adquiera aumentado con el importe promedio de gastos de administración de librerías universitarias, que no podrán ser superior a un 5% también les venderá los restantes libros que edite con un descuento del 35% sobre el precio de lista.

Artículo 185.- Los miembros del personal académico tendrán derecho a recibir las prestaciones que les otorguen la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y las demás disposiciones legales aplicables.

Artículo 186.- En caso de que los médicos del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado prescriban anteojos, aparatos ortopédicos o auditivos a algún trabajador académico, la Universidad se obliga a proporcionarlos de buena calidad.

Artículo 187.- Para cumplir con la obligación de proporcionar a los trabajadores académicos, casas habitación cómodas e higiénicas, la UNAM cubrirá al Fondo de la Vivienda del ISSSTE la cuota del 5% para los trabajadores, en los términos de la ley respectiva.

Artículo 188.- La Universidad entregará a las asociaciones para sus respectivas bibliotecas, un lote de los libros editados por ella, en número suficiente. Entregará asimismo, a las respectivas asociaciones gremiales, cinco ejemplares de cada nuevo título que edite la UNAM.

Artículo 189.- La Universidad proporcionará a los trabajadores académicos los útiles, instrumentos y materiales de trabajo que sean indispensables para la ejecución de sus labores ordinarias.

Artículo 190.- La Universidad dará facilidades a todos los trabajadores académicos de las respectivas asociaciones gremiales para que asistan un día al año a las reuniones generales de las propias organizaciones.

Artículo 191.- La Universidad se obliga a practicar los descuentos a los trabajadores miembros de las asociaciones gremiales por concepto de cuotas ordinarias o extraordinarias, cubriéndose su importe a las personas autorizadas por la asociación gremial correspondiente, durante la semana siguiente a aquella en que se haya practicado el descuento.

Artículo 192.- El descuento que practicará la UNAM por cuota a las asociaciones gremiales estará sujeto al aviso que la respectiva asociación envíe oportunamente a las autoridades universitarias.

Artículo 193.- De las becas que corresponden a la UNAM en las escuelas incorporadas, se dará prioridad a los hijos de los profesores e investigadores.

Artículo 194.- La Universidad dará facilidades a las asociaciones con fines gremiales para el uso de las instalaciones con que cuenta para la realización de actividades culturales y deportivas a cuyo efecto las asociaciones harán las solicitudes con la debida anticipación para no interferir con los programas de la Institución.

Artículo 195.- La UNAM otorgará facilidades a algunos trabajadores académicos, previa solicitud de la asociación a la que pertenezcan para la atención de los asuntos de su asociación, previo estudio y aprobación de la Secretaría General de la UNAM.

Artículo 196.- Cuando un trabajador académico, que manejando un vehículo en la realización de un servicio para la UNAM, autorizado por el director de su dependencia, sufra un accidente, la UNAM lo defenderá sin costo alguno, a través de su Dirección General de Asuntos Jurídicos, y pagará la fianza y los daños a terceros, excepto cuando el trabajador académico se encuentre bajo la influencia de drogas o enervantes al ocurrir el accidente.

Artículo 197.- En caso de defunción, la UNAM entregará a los derecho-habientes del trabajador académico fallecido, como pago de marcha, el importe de seis meses de salario si tenía una antigüedad hasta de diez años de servicio, y de siete meses de salario en caso de que su antigüedad fuera de más de diez años de servicio al momento del deceso. El pago correspondiente se hará de inmediato a los dependientes económicos del trabajador académico.

Artículo 198.- La UNAM proporcionará servicio de guardería para los hijos de las trabajadoras académicas y de los trabajadores académicos que tengan bajo su responsabilidad el cuidado de sus hijos, previa comprobación, estableciendo los locales adecuados dentro o en las inmediaciones de los distintos centros de trabajo. Tendrán derecho a este servicio los trabajadores académicos que laboren un mínimo de veinte horas a la semana. Cuando no exista cupo en guarderías de la UNAM, ésta otorgará una cuota mensual hasta por \$500.00 (Quinientos pesos 00/100 N.M.), por cada hijo que se sitúe en el supuesto establecido en el presente artículo.

Artículo 199.- La Universidad proporcionará a las asociaciones del personal académico con fines gremiales colaboración económica para el desarrollo de sus actividades sociales y culturales.

Artículo 200.- En caso de que una agrupación de personal académico con fines gremiales promueva un programa habitacional para sus miembros, la UNAM le ofrecerá asesoría gratuita para el estudio de sus proyectos de urbanización y construcción.

Artículo 201.- La Universidad proporcionará durante los periodos de vacaciones los servicios administrativos necesarios para mantener la continuidad de las labores de investigación en los casos que se requiera.

Artículo 202.- Las autoridades universitarias no intervendrán en la organización ni en la vida interna de las asociaciones gremiales.

Artículo 203.- En el caso de que alguna o algunas de las asociaciones gremiales organicen mutualidades, la Universidad les dará el servicio de descuento.

CAPITULO X

DURACION, CAUSAS DE SUSPENSION, RESCISION Y TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE LA UNIVERSIDAD Y SU PERSONAL ACADEMICO

Artículo 204.- Toda persona para ingresar a la Universidad como miembro del personal académico deberá presentarse a concurso de oposición abierto y tendrá el derecho de gozar de estabilidad en el empleo, en los términos de este estatuto.

Los interinos sólo serán nombrados para suplir al personal académico definitivo al que se le haya otorgado una licencia en los términos de este estatuto. Si el interino dura un año tendrá derecho a que se abra un concurso de oposición abierto en su totalidad.

Los profesores definitivos tendrán prioridad para cubrir los interinatos.

Artículo 205.- El señalamiento de una obra determinada puede estipularse únicamente cuando así lo exija su naturaleza.

Artículo 206.- Respecto a las causas de suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral, entre la UNAM y su personal académico, se estará a lo prescrito en la Ley Federal del Trabajo.

En la causal de incapacidad física o mental del trabajador por padecer o contraer enfermedad contagiosa o incurable que lo inhabilite permanentemente para continuar sus servicios a la Universidad, de acuerdo con el dictamen que al efecto rinda el ISSSTE; el trabajador académico recibirá las prestaciones que señale la ley de dicho Instituto.

En caso de objeción del dictamen, el trabajador podrá recurrir a la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.

El trabajador académico recibirá las prestaciones que para tales casos señala la Ley del ISSSTE. Si de conformidad con el dictamen definitivo, la incapacidad, enfermedad o inhabilidad sufridas por el trabajador fuere temporal, la relación de trabajo sólo se suspenderá, gozando de las prestaciones establecidas por dicho ordenamiento.

Si la incapacidad es permanente y proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que le pague un mes de salario y 12 días por cada año de servicios, además de las prestaciones a que tenga derecho en el ISSSTE.

Artículo 207.- En los casos de terminación de la relación de trabajo entre la Universidad y los miembros del personal académico, por mutuo consentimiento y a los trabajadores académicos que renuncien voluntariamente, la Universidad les pagará, independientemente de cualquier otra prestación a la que tengan derecho, una gratificación por concepto de antigüedad según la siguiente tabla:

- I.- De 5 a menos de 9 años de antigüedad, 8 días de salario por cada año laborado.
- II.- De 10 a menos de 15 años de antigüedad, 10 días por cada año laborado.
- III.- De 15 años en adelante, 12 días de salario por cada año laborado.

Artículo 208.- En los casos de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador académico, éste podrá separarse de su trabajo, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causales y tendrá derecho a que la Universidad lo indemnice en los términos del artículo siguiente, debiendo presentar su reclamación dentro de los dos meses siguientes a su separación.

Artículo 209.- Cuando la institución rescinda la relación individual de trabajo, o cuando los miembros del personal académico rescindan dicha relación de trabajo por causas imputables a la Universidad, se observarán las siguientes reglas:

a). En ambos casos, el miembro del personal académico podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución o la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

b). Si el miembro del personal académico opta por el procedimiento interno de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, se estará a lo que señala el dictamen que ésta emita o al laudo arbitral correspondiente o en caso de inconformidad con el mismo, podrá recurrir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

c). Cuando el árbitro o la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dicte laudo definitivo favorable al miembro del personal académico, si se trata de reinstalación, la UNAM le cubrirá de inmediato los salarios vencidos y prestaciones legales incrementadas en un 20%. Si se trata de indemnización, la Institución le cubrirá el importe de 90 días de salarios, salarios caídos y prestaciones legales, más 20 días de salario por cada año de servicios prestados, prima de antigüedad, además de las prestaciones adicionales correspondientes incrementadas en un 20%.

CAPITULO III

CATEGORIAS, CONCURSOS DE OPOSICION Y COMISIONES MIXTAS QUE REGULAN EL PERSONAL ACADENICO

- A) CATEGORIAS DEL PERSONAL ACADENICO EN LA UNAH O TRABAJADORES ACADENICOS Y SUS DIVERSAS DENOMINACIONES.
- B) CONCURSOS DE OPOSICION: PARA INGRESO O PROMOCION, SELECCION DE LOS DOCENTES, DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PROFESORES Y AÑO SABATICO.
- C) COMISION MIXTA DE VIGILANCIA, FUNCIONAMIENTO.
- D) COMISION MIXTA DE CONCILIACION Y RESOLUCION DEL PERSONAL ACADENICO, FUNCIONAMIENTO.
- E) EL TRAJAJO DEL PERSONAL ACADENICO.

A) CATEGORIAS DEL PERSONAL ACADEMICO EN LA UNAM. O TRABAJADORES ACADEMICOS Y SUS DIVERSAS DENOMINACIONES.

Según el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México de 1974, señala en su artículo 4, que el personal académico al servicio de la UNAM, estará integrado por :

Técnicos Académicos

Ayudantes de Profesor o de Investigador

Profesores e Investigadores

Ahora bien, paso a referirme de la clasificación anterior, a la denominación funciones, derechos y obligaciones de los Técnicos Académicos.

TECNICOS ACADEMICOS

El Técnico Académico.- Apoya y complementa las actividades académicas y de servicios; realiza tareas específicas y sistemáticas, resolviendo problemas determinados a él encomendados; su figura constituye una terminal de la carrera académica, configurando los Profesores e Investigadores la terminal restante.

Algunas de sus actividades.

- Cuantifica y procesa resultados de la investigación
- Realiza observaciones en el laboratorio
- Analiza datos
- Elabora estadísticas
- Prepara muestras para experimentos en el laboratorio
- Coordina el mantenimiento de los instrumentos académicos y de servicios.
- Corrige tipográficamente originales de los trabajos de investigación o divulgación.
- Proporciona y cataloga material de información
- Efectúa traducciones.

Derechos y obligaciones de los técnicos académicos

Serán derechos y obligaciones de los técnicos académicos además de los consignados en el artículo 60. del Estatuto de Personal Académico y las cuales se refieren a todo el Personal Académico en general, los siguientes derechos y obligaciones.

DERECHOS.- Los derechos de los técnicos académicos se encuentran consignados en el artículo 26 del Estatuto del Personal Académico de la UNAM y son los siguientes:

- a). Recibir el crédito correspondiente por su participación en los trabajos colectivos de acuerdo con el director del proyecto de que se trate.
- b). Conservar su horario de labores o solicitar el cambio del mismo. El director en este último caso, resolverá atendiendo a las necesidades de la dependencia.
- c). Hacer valer su antigüedad.
- d). Recibir de la Universidad, remuneraciones adicionales provenientes de ingresos extraordinarios de su dependencia, de conformidad con el reglamento que al efecto se expida.
- e). Los que señalen su nombramiento y la legislación universitaria.

OBLIGACIONES.- Las obligaciones de los Técnicos Académicos se encuentran consignadas en el Artículo 27 del Estatuto del Personal Académico y son :

- a). Prestar sus servicios, según el horario que señale su nombramiento y de acuerdo a los planes y programas de la dependencia a la que se encuentren adscritos.
- b). En su caso, coadyuvar en el plan de actividades del profesor o investigador del que dependan.
- c). Enriquecer y actualizar sus conocimientos.
- d). Abstenerse de impartir clases particulares remuneradas o no a los alumnos de las cátedras en que sean ayudantes.
- e). Las demás que señalen su nombramiento y la legislación universitaria.

AYUDANTE DE INVESTIGADOR.- Auxilia el proceso de investigación, actúa bajo su supervisión del investigador, sin perjuicio de hacer oír su opinión sobre el desarrollo del trabajo; su labor es un proceso de capacitación, un período preparatorio para el desempeño futuro de labores de investigación bajo su propia responsabilidad. Es una etapa de la vertiente académica que desemboca en la figura de investigador. Por lo mismo los nombramientos se otorgan por un plazo no mayor de un año renovables en principio hasta por cuatro veces, salvo el caso de que el Consejo Técnico apruebe prórroga por un número mayor de años.

Algunas de sus actividades.

- Elabora ficheros, notas, índices, etc.
- Localiza fuentes de información
- Prepara proyectos de investigación para ser sometidos al Investigador a quien auxilia.
- Auxilia en la traducción de textos.
- Auxilia en la celebración de eventos académicos tales como Congresos, Simposio, coloquios.
- Participa en programas de formación del Personal Académico.
- Participa en los trabajos de investigación.

AYUDANTES DE PROFESOR.

Ayudante de Profesor.- Son aquellos que auxilian al proceso docente, actúan bajo la supervisión del Profesor, sin perjuicio de hacer oír su opinión sobre el desarrollo del trabajo, su labor es un proceso de capacitación, en período preparatorio para el desempeño futuro de labores docentes bajo su propia responsabilidad; es una etapa de la vertiente académica que desemboca en las figuras de profesor de asignatura o profesor de carrera. Por lo mismo, los nombramientos respectivos se otorgan por un plazo no mayor de un año, renovables en principio hasta por cuatro veces, salvo el caso de que el Consejo Técnico apruebe prórroga por un número mayor de años.

Algunas de sus actividades.

- Auxilia, en los términos estatutarios, en la impartición de cátedra, auxilia en el control de asistencia, registro de calificación y corrección de trabajos.
- Auxilia en la celebración de eventos académicos, tales como congresos, simposio, coloquios.
- Participa en programas de formación del personal académico.

Derechos y obligaciones de los ayudantes de profesor o de investigador.

Son obligaciones y derechos de los Ayudantes de Profesor o de Investigador, - además de los consignados en el Artículo 6 del Estatuto del Personal Académico de la UNAM, los ya señalados para los Técnicos Académicos en los artículos 26 y 27 del Estatuto antes citado.

PROFESORES O INVESTIGADORES.- Estos se dividen en:

- Ordinarios
- Visitantes
- Extraordinarios
- Emeritos

Los Investigadores ORDINARIOS tan solo pueden ser Investigadores de Carrera; en cambio, los profesores ordinarios se dividen en Profesores de Carrera y de Asignatura.

PROFESOR E INVESTIGADOR DE CARRERA.- Son aquellos que se dedican a la docencia y a la investigación 20 ó 40 horas semanales según determinación del Consejo Técnico correspondiente, dirige tesis, dicta cursillos y conferencias, elabora un proyecto anual de las labores que desempeña, el cual aprobado por el Consejo Técnico interno o asesor respectivo constituye el programa a cuya realización queda obligado, puede auxiliarse de ayudantes, recibe apoyo de los Técnicos Académicos, elabora proyectos de investigación y programas de estudio y coordina su ejecución, coordina eventos académicos tales como congresos, simposios, cursillos, etc., realiza asesoramiento académico, publica sus investigaciones y participa en comisiones académicas.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PROFESORES E INVESTIGADORES DE CARRERA

DERECHOS:

Artículo 57.- Los profesores e investigadores de carrera tendrán, además de los derechos consignados en los artículos 6 y 55 de este Estatuto, los siguientes derechos:

- a). Recibir de la Universidad remuneraciones adicionales provenientes de ingresos extraordinarios de su dependencia, de conformidad con el reglamento que al efecto se expida.
- b). Desempeñar en otras instituciones, previa autorización del Consejo Técnico respectivo, cátedras y otras remuneraciones, siempre que el tiempo que dedique a éstas, sumado al que deba dedicar a la Universidad, no exceda de 48 horas semanales.
- c). Ser funcionario académico, recibir la remuneración correspondiente y al término de su encargo reintegrarse a su dependencia de origen, con su misma categoría y nivel y sin menoscabo de sus demás derechos.

Artículo 58.- Por cada seis años de servicio ininterrumpidos, los profesores e investigadores ordinarios de tiempo completo gozarán de un año sabático, que consiste en separarse de sus labores durante un año, con goce de sueldo y sin pérdida de su antigüedad, para dedicarse al estudio y a la realización de ac-

tividades que les permitan superarse académicamente. Para el ejercicio de este derecho se observarán las siguientes reglas:

- a). Los interesados podrán solicitar al director de la dependencia de su principal adscripción, que el año sabático se divida en dos semestres, pudiendo disfrutar del primero al cumplir seis años de labores y del segundo en la fecha que de común acuerdo convengan con el director y el Consejo Técnico.
- b). Después del primer año sabático, los interesados podrán optar por disfrutar de un semestre sabático por cada tres años de servicios, o de un año por cada seis.
- c). La fecha de iniciación de cada periodo sabático estará supeditada a los programas de actividades de la dependencia de su principal adscripción, pudiendo adelantarse hasta en tres meses, si no se interfieren los programas mencionados y lo autoriza el Consejo Técnico.
- d). A petición de los interesados, podrá diferirse el disfrute del año sabático por no más de dos años, y el lapso que hubiesen trabajado después de adquirido ese derecho, se tomará en consideración para otorgar el subsecuente.

Los profesores o investigadores designados funcionarios académicos y los que desempeñen un cargo de supervisión o coordinación en alguna dependencia, deberán diferir el disfrute del año sabático hasta el momento en que dejen el cargo. El año sabático sólo será acumulable en los casos previstos en este párrafo.

- e). Durante el disfrute del periodo sabático, los profesores e investigadores recibirán su salario íntegro.
- f). El tiempo que se haya laborado ininterrumpidamente como profesor o investigador de tiempo completo interino o por contrato, se computará para los efectos del año sabático.
- g). El profesor o investigador que tenga dos nombramientos simultáneos de medio tiempo dentro de la Universidad será considerado como de tiempo completo para los efectos del año sabático.
- h). Si al solicitar un año sabático o fracción del mismo el interesado presenta al director de la dependencia de su adscripción principal un plan de actividades que desarrollará durante ese intervalo y éstas son de especial interés para la Universidad, el director con la aprobación del Consejo Técnico respectivo gestionará que el interesado reciba ayuda o estímulo para su proyecto. Al reintegrarse a la Universidad el interesado entregará al director un informe de sus actividades.

Artículo 59.- Los profesores e investigadores de carrera designados por la Junta de Gobierno para el desempeño de un cargo directivo de funcionario académico, conservarán como remuneración mensual cuando dejen dicho cargo directivo, la es

tablecida en el tabulador vigente a la fecha de su separación, además de la correspondiente a su categoría y nivel académico, siempre que sigan formando parte del personal académico de carrera de tiempo completo en forma ininterrumpida, y estén en alguno de los siguientes supuestos:

- 1.- Tener más de 20 años de antigüedad académica al servicio de la UNAM y haber permanecido cuando menos dos años en el cargo directivo de funcionario académico.
- 2.- Haber desempeñado sin interrupción durante cuatro años el cargo directivo de que se trate.

Obligaciones

Artículo 60.- Además de las obligaciones del artículo 56 el personal académico de carrera deberá someter oportunamente 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 cursillos 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.

Artículo 61.- El personal académico de carrera, de medio tiempo y de tiempo completo tiene la obligación de profesar cátedra y de realizar investigación, según la distribución de tiempo que haga el Consejo Técnico correspondiente, conforme a los siguientes límites para impartir clase:

a). A nivel profesional y de postgrado:

- 1.- Los investigadores, un mínimo de 3 horas a las que correspondan a una asignatura y un máximo de 6 horas semanales.
- 2.- Los profesores titulares, un mínimo de 6 horas o las que correspondan a dos asignaturas y un máximo de 12 horas por semana.
- 3.- Los profesores asociados, un mínimo de 9 horas o las que correspondan a tres asignaturas y un máximo de 18 horas semanales.

b). A nivel de bachillerato:

- 1.- Los profesores titulares entre 12 y 18 horas semanales.
- 2.- Los asociados, entre 15 y 20 horas semanales.

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

Artículo 62.- El consejo interno respectivo, de común acuerdo con los directores de las facultades o escuelas correspondientes, podrán eximir a los investigadores de la obligación de impartir clases por un tiempo determinado, siempre que exista causa que lo justifique.

PROFESOR DE ASIGNATURA.- Este puede ser INTERINO A ó B, DEFINITIVO A ó B, es aquel que tiene a su cargo impartir un número determinado de horas de clase, es responsable del cumplimiento de las actividades a él encomendadas, en los términos del artículo 56 del Estatuto del Personal Académico, puede contar con el auxilio de ayudantes de profesor y de técnicos académicos.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PROFESORES DE ASIGNATURA

DERECHOS:

Artículo 55.- Los profesores de asignatura tendrán, además de los consignados en el artículo 6 de este Estatuto, los siguientes derechos:

- a). Percibir la remuneración que fijen los reglamentos y acuerdos de la Universidad por asistencia a exámenes, participación en comisiones, prestación de asesorías u otras actividades.
- b). Conservar su horario de labores o solicitar el cambio del mismo. El director, en este último caso, resolverá atendiendo a las necesidades de la dependencia.
- c). Si son definitivos, ser adscrito a materias equivalentes o afines de un nuevo plan de estudios, cuando por reformas se modifiquen o supriman asignaturas.
- d). Desempeñar sus labores, en la medida de lo posible, en una sola dependencia.
- e). Los demás que se deriven de su nombramiento y de la legislación universitaria.

Obligaciones:

Artículo 56.- Los profesores de asignatura tendrán las siguientes obligaciones:

- a). Prestar sus servicios según el horario que señale su nombramiento, y de acuerdo a lo que dispongan los planes y programas de labores y reglamentos aprobados por el Consejo Técnico de la dependencia a la que se encuentren adscritos.
- b). Presentar anualmente a las autoridades de su dependencia un informe de sus actividades académicas.

- c). Cumplir, salvo excusa fundada, las comisiones que les sean encomendadas por las autoridades de la dependencia de su adscripción o por el Rector con el conocimiento de éstas.
- d). Formar parte de comisiones y jurados de exámenes, y remitir oportunamente a la documentación relativa.
- e). Enriquecer sus conocimientos en la materia o materias que impartan.
- f). Impartir enseñanza y calificar los conocimientos de los alumnos, sin considerar su sexo, raza, nacionalidad, religión o ideología.
- g). Indicar su adscripción a una dependencia de la Universidad, en las publicaciones en las que aparezcan resultados de los trabajos que en ella se les hayan encomendado.
- h). Abstenerse de impartir clases particulares remuneradas o no a sus propios alumnos.
- i). Impartir las clases que correspondan a su asignatura en el calendario escolar. No se computará como asistencia la del profesor que llene a la clase con un retraso mayor de 10 minutos.
- j). Cumplir los programas de su materia aprobados por el Consejo Técnico respectivo y dar a conocer a sus alumnos, el primer día de clase, dicho programa y la bibliografía correspondiente.
- k). Realizar los exámenes en las fechas y lugares que fije el consejo técnico respectivo.
- l). Defender la autonomía de la Universidad y la libertad de cátedra, velar por su prestigio, contribuir al conocimiento de su historia y fortalecer en cuanto institución nacional dedicada a la enseñanza, la investigación y la difusión de la cultura.
- m). Las demás que establezcan su nombramiento y la legislación universitaria.

PROFESORES E INVESTIGADORES VISITANTES EXTRAORDINARIOS Y VISITANTES

La selección de estos se lleva a cabo según lo designado por los siguientes artículos.

Artículo 52.- La designación del personal académico visitante, y en su caso la prórroga, se harán por los directores de las dependencias, previa autorización del Consejo Técnico respectivo.

Artículo 53.- El Consejo Universitario designará a los profesores extraordinarios a propuesta del director de la dependencia interesada, quien deberá contar con la previa aprobación del Consejo Técnico o interno que corresponda.

Artículo 54.- La designación de profesores o investigadores eméritos se normará por el Reglamento del Reconocimiento al Mérito Universitario. La propuesta que haga el Consejo Técnico al Consejo Universitario, tomará en cuenta la opinión debidamente fundada de la comisión dictaminadora correspondiente y, en su caso, del Consejo Interno. La Comisión del Mérito Universitario resolverá previa opinión de la Comisión del Trabajo Académico. La designación deberá ser aprobada cuando menos por el voto de las dos terceras partes del Consejo Universitario.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PROFESORES E INVESTIGADORES VISITANTES, EXTRAORDINARIOS Y EMÉRITOS

Son los consignados en los siguientes artículos:

Artículo 63.- Los profesores o investigadores visitantes tendrán los derechos y obligaciones que estipule su nombramiento o contrato y no podrán participar en ninguno de los cuerpos colegiados de la UNAM.

Artículo 64.- Los profesores e investigadores extraordinarios tendrán los derechos y obligaciones que señale el acuerdo que los designe.

Artículo 65.- Los profesores e investigadores eméritos continuarán prestando sus servicios con los derechos y las obligaciones que correspondan a la categoría y nivel que tengan en la fecha en que reciban tal distinción.

Para una mejor comprensión de la clasificación del Personal Académico al servicio de la UNAM, se dan los siguientes cuadros sinópticos.

CUADRO No. 1

PERSONAL
ACADEMICO
DE LA UNAM
(Art. 4o. del
E.P.A.)

TECNICOS ACADEMICOS.
(Arts. del 9o. al
19 del E.P.A.)

AYUDANTES
(Arts. del 20 al 28
del E.P.A.)

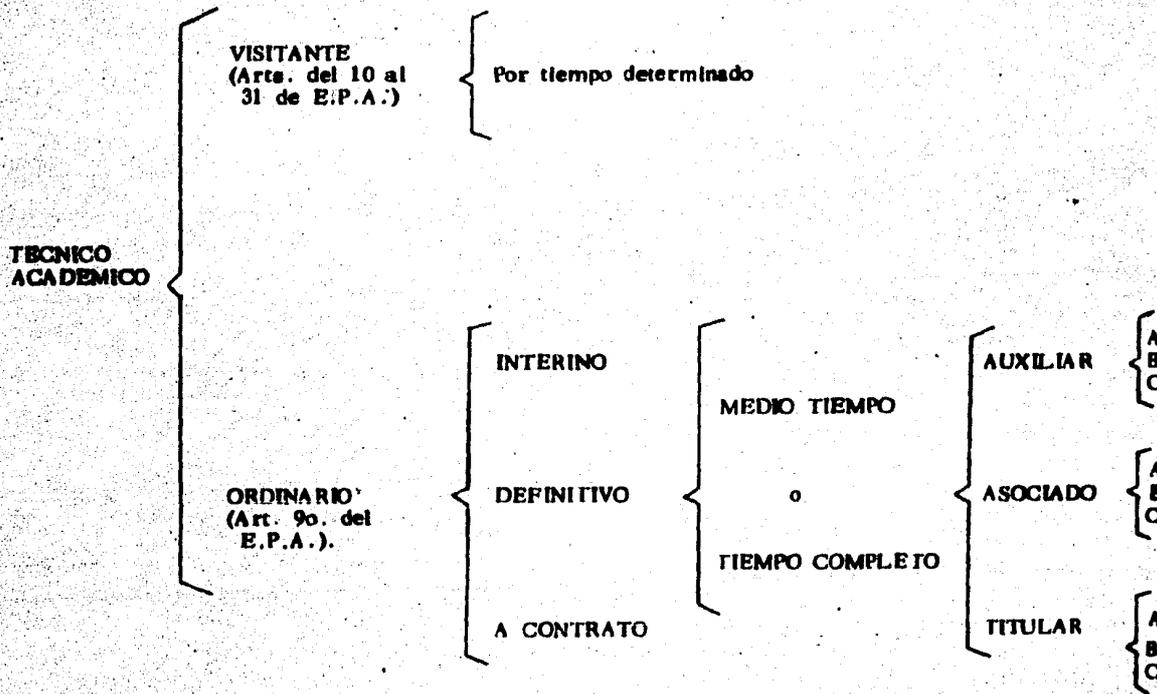
PROFESORES
(Arts. del 29 al
65 del E.P.A.)

INVESTIGADORES
(Arts. del 29 al
65 del E.P.A.)

De Profesor

De Investigador

CUADRO No. 2



* NOTA: No hay por HORAS.

CUADRO No. 3

AYUDANTES
(Arts. del
20 al 26
del E.P.A.)

DE INVESTIGADOR

Medio Tiempo

A

B

Tiempo Completo

C

DE PROFESOR

Por Horas

Máximo 12 horas
salvo ampliación
del Consejo Técnico

A

B

B

C

A

B

C

(Art. 21 del
E.P.A.)

Medio Tiempo

Tiempo Completo

CUADRO No. 4 a.

PROFESORES

ORDINARIOS

Investigadores

De carrera

Interino

{ A
B
A
B

Asignatura

Definitivo

Profesores

De carrera

o

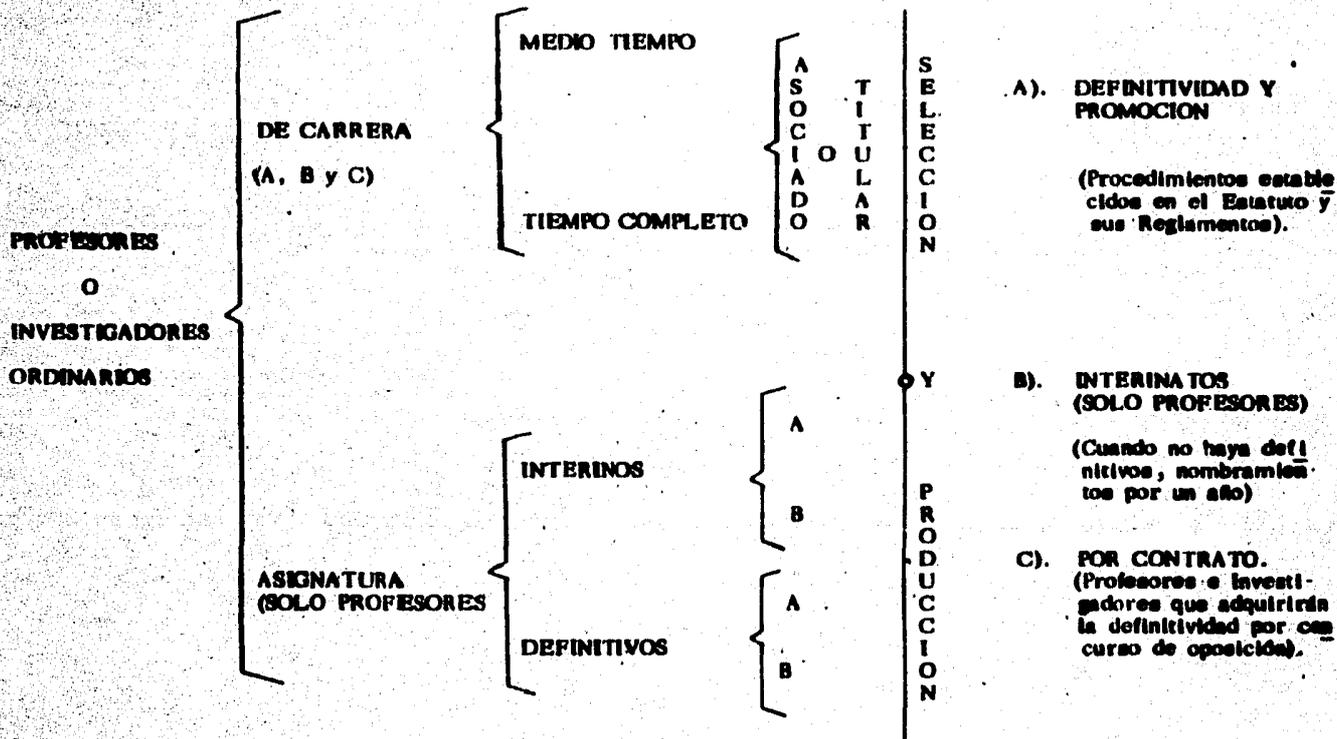
VISITANTES.

INVESTIGADORES
(Arts. del 29
al 65 del
E.P.A.)

EXTRAORDINARIOS.

EMERITOS

CUADRO No. 4-b



B) CONCURSOS DE OPOSICION: PARA INGRESO O PROMOCION.

LOS CONCURSOS DE OPOSICION.

Son aquellos mediante los cuales la Universidad determina las condiciones para ingresar a la carrera Académica y los requisitos para llegar a las distintas etapas que la constituyen.

Los concursos de Oposición son exámenes específicos, tales como la crítica de un programa de Estudios o de Investigación, la exposición escrita de un tema del Programa, el interrogatorio sobre la materia, la prueba Didáctica, la formulación de un proyecto de investigación sobre un problema determinado, además las comisiones dictaminadoras deben sujetarse a criterios de valoración tales como la formación académica y los grados obtenidos por el concursante, la labor docente y de Investigación realizada, incluyendo la efectuada como la de técnico o ayudante, los antecedentes académicos y profesionales del concursante y su contribución a la difusión cultural, la antigüedad en la Universidad, su intervención en la formación de Profesores e Investigadores.

La calificación de los concursos de oposición de los Profesores e Investigadores es atribución de las llamadas "Comisiones Dictaminadoras".

Artículo 82 (EPAUNAH).- Para calificar los concursos de oposición de los Profesores e Investigadores, se integrarán una o varias comisiones dictaminadoras según lo establezca el Consejo Técnico respectivo.

LAS COMISIONES DICTAMINADORAS.

Estas se formarán por los miembros según señalan los siguientes artículos, además estos señalan también requisitos y modificaciones.

Artículo 83.- Las comisiones dictaminadoras de cada dependencia se formarán con seis miembros designados de preferencia entre los profesores e investigadores definitivos de otras dependencias de la Universidad, que se hayan distinguido en la disciplina de que se trate.

El director y los miembros del Consejo Técnico, interno o asesor, no podrán pertenecer a las comisiones dictaminadoras de su dependencia.

Artículo 84.- El Rector, el Consejo Técnico, Interno o Asesor y las Asociaciones o Colegios Académicos de la dependencia, o los claustros de profesores o investigadores, designarán respectivamente a dos miembros de las comisiones.

La integración de estas comisiones en todo caso deberá ser ratificada por el Consejo Universitario.

Artículo 85.- Cada dos años se revisará la integración de las comisiones para modificarlas cuando así convenga a juicio del Consejo Técnico, interno o asesor de las dependencias.

En caso de renuncia, los miembros de la comisión serán sustituidos por quien hizo la designación. Las nuevas designaciones deberán ser también ratificadas por el Consejo Universitario.

Artículo 86.- Las comisiones dictaminadoras se organizarán y funcionarán de acuerdo con las reglas siguientes:

- a). Fungirá como presidente el miembro de mayor antigüedad académica en la UNAM. En caso de inasistencia del presidente a una reunión, será sustituido por el que le siga en antigüedad.
- b). La comisión designará de entre sus miembros al que deba fungir como secretario. En caso de inasistencia de éste a una reunión, la misma comisión elegirá a quien deba sustituirlo.
- c). Podrá sesionar con la asistencia de cuatro de sus miembros.
- d). Los acuerdos se tomarán por mayoría.

Para calificar los concursos de oposición de los profesores de asignatura se rá atribución de los jurados calificadores según señala el Artículo 87.

Artículo 87.- Para calificar los concursos de oposición de los profesores de asignatura, el respectivo Consejo Técnico, si lo considera conveniente, podrá integrar un jurado calificador con un máximo de cinco sinodales y un mínimo de tres. Los jurados calificadores serán órganos auxiliares del Consejo Técnico y de las comisiones dictaminadoras. Los propios consejos reglamentarán su funcionamiento, de acuerdo con las normas aplicables del presente Estatuto.

ORGANOS QUE INTERVIENEN EN EL INGRESO Y PROGRAMACION DEL PERSONAL ACADÉMICO

Son los señalados en el Artículo 81 del (EPAUNAM).

Artículo 81.- En el ingreso y producción del personal académico intervendrán:

- a). El Consejo Universitario.
- b). Los Consejos Técnicos
- c). Los Directores

- d). Los Consejos Internos
- e). Las Comisiones Dictaminadoras
- f). Los Jurados Calificadores
- g). Los Consejos Asesores

CONCURSOS DE OPOSICION DE LA UNAM

Para ingresar a la Universidad como Profesor o Investigador de Carrera Interino o a Contrato, es necesario someterse al concurso de oposición para ingreso, o concurso abierto, en el cual además de las pruebas específicas descritas arriba, los aspirantes serán calificados según su formación académica y los grados obtenidos, su labor docente y de investigación, su contribución a la difusión cultural y a la formación de Personal Académico. Los que han ingresado así a la Universidad tienen la oportunidad, durante tres años, de demostrar su capacidad en las labores académicas, transcurridos los cuales tienen derecho a que se abra un CONCURSO DE OPOSICION PARA PROMOCION O CONCURSO CERRADO, con objeto de que la Institución resuelva, mediante sus Comisiones Dictaminadoras y Consejos Técnicos, si es el caso de otorgarles el carácter de DEFINITIVOS en la categoría o nivel que tuvieron.

Puede sostenerse que los órganos competentes lleguen a otorgar la "definitividad" en un nivel o categoría superior, aunque debe distinguirse este evento del procedimiento regular de promoción previsto para los técnicos académicos, para los ayudantes y para los profesores e investigadores.

CONCURSOS DE OPOSICION PARA INGRESO O CONCURSOS ABIERTOS

Este concurso opera cuando el Consejo Técnico resuelve cubrir plazas vacantes o de nueva creación, pero en el evento de que el concurso sea declarado desierto o cuando se requiera aumentar el personal de una Dependencia, el estatuto prevee el ingreso por contrato, procedimiento que ha de seguir lo establecido para el concurso de oposición para ingreso.

El mecanismo de contratación puede utilizarse además, cuando se requiera la realización de una obra determinada, en cuyo caso no es obligatorio aplicar el procedimiento del concurso de oposición para ingreso.

En los casos excepcionales, los términos de la contratación han de ser aprobados por el Consejo Técnico, interno o asesor, oyendo la opinión de la Comisión Dictaminadora. Pero el personal que haya sido contratado mediante esta excepción no podrá acogerse a lo dispuesto para aquellos que lo han sido mediante el procedimiento del concurso para ingreso, en el sentido de poder adquirir la DEFINITIVIDAD en un concurso de oposición para promoción.

sino que han de obtenerla a través del concurso de oposición para Ingreso.

Artículos que señalan los requisitos o criterios de valoración que toman en cuenta las comisiones dictaminadoras para formular sus dictámenes en los con cursos de oposición para ingreso o concursos abiertos.

Artículo 68.- Los criterios de valoración que deberán tomar en cuenta las co misiones para formular sus dictámenes, serán:

- a). La formación académica y los grados obtenidos por el concursante.
- b). Su labor docente y de investigación, incluyendo su actividad como beca rio, técnico o ayudante.
- c). Sus antecedentes académicos y profesionales.
- d). Su labor de difusión cultural.
- e). Su labor académico-administrativa.
- f). Su antigüedad en la UNAM.
- g). Su intervención en la formación de personal académico
- h). Las opiniones del consejo interno o asesor, en los casos en que así proceda.
- i). Los resultados de los exámenes a que se refiere el artículo 74.

Artículo 69.- En igualdad de circunstancias se preferirá:

- a). A los aspirantes cuyos estudios y preparación se adapten mejor al pro grama de labores de la dependencia.
- b). A los profesores definitivos de asignatura.
- c). A los capacitados en los programas de formación de profesores e in vestigadores de la UNAM y de su dependencia.
- d). A quien labore en la dependencia.
- e). A quien labore en la UNAM.

Artículo 70.- No procederá el concurso de oposición para ingreso:

- a). Cuando un profesor de carrera definitivo se haga cargo de un nuevo grupo en la asignatura o área de su especialidad.
- b). Cuando un profesor de asignatura, nombrado a través de concurso, sol cite un grupo más en la materia que imparta. En estos casos el director de la dependencia hará la designación correspondiente.

Artículo 71.- Cuando el Consejo Técnico resuelva cubrir las plazas vacantes o de nueva creación mediante concurso de oposición para ingreso, el director de la dependencia emitirá una convocatoria que, luego de ser enviada al Secretario General de la UNAM para su consideración, deberá publicarse en el órgano oficial de información de la institución y en un diario de circulación nacional y fijarse en lugares visibles de la propia dependencia.

Artículo 72.- El procedimiento para designar profesores e investigadores a través de concurso de oposición para ingreso o concurso abierto, deberá que dar concluido en un plazo de 60 días hábiles contados a partir de la fecha de publicación de la convocatoria a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 73.- La convocatoria deberá indicar:

- a). La clase de concurso.
- b). El área de la materia en que se celebrará el concurso.
- c). El número, la categoría y el nivel de las plazas, así como los requisitos que deberán satisfacer los aspirantes.
- d). Los procedimientos y pruebas que se realizarán para evaluar la capacidad profesional y académica de los aspirantes, de acuerdo con las disposiciones de este Estatuto.
- e). Los lugares y fechas en que se practicarán las pruebas.
- f). El plazo para la presentación de la documentación requerida, que no será menor de 15 días hábiles, contados a partir de la publicación de la convocatoria.

Artículo 74.- En los concursos de oposición para ingreso, el respectivo Consejo Técnico determinará a cuáles de las siguientes pruebas específicas deberán someterse los aspirantes:

- a). Crítica escrita del programa de estudios o de investigación correspondiente.
- b). Exposición escrita de un tema del programa en un máximo de 20 cuartillas.
- c). Exposición oral de los puntos anteriores.
- d). Interrogatorio sobre la materia.
- e). Prueba didáctica consistente en la exposición de un tema ante un grupo de estudiantes, que se fijará cuando menos con 48 horas de anticipación.
- f). Formulación de un proyecto de investigación sobre un problema determinado.

Los exámenes y pruebas de los concursos serán siempre públicos para las pruebas escritas se concederá a los concursantes un plazo no menor de

15 ni mayor de 30 días hábiles.

Artículo 75.- El dictámen de las comisiones se turnará al consejo técnico respectivo para su ratificación. Si es favorable a un candidato y el Consejo lo ratifica, el director de la dependencia tramitará el nombramiento. Si el concurso se declara desierto, el director podrá contratar personal académico.

Artículo 76.- Si el Consejo Técnico niega la ratificación, devolverá el dictámen a la comisión con sus observaciones. La comisión revisará el caso y volverá a someterlo a la consideración del citado consejo para su decisión final, en un plazo no mayor de 15 días hábiles.

Artículo 77.- La resolución final del Consejo Técnico será dada a conocer a los concursantes dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha en que se tome.

CONCURSOS DE OPOSICION PARA PROMOCION O CONCURSOS CERRADOS

Estos concursos se realizan con el objeto de otorgar la definitividad en la categoría o nivel que tuviera el concursante con los requisitos antes nombrados y además los señalados en los artículos siguientes.

Artículo 78.- Tendrán derecho a que se abra un concurso de oposición para promoción:

1.- Los profesores o investigadores interinos o a contrato que cumplan tres años de servicios ininterrumpidos, con objeto de que se resuelva si es o no el caso de promoverlos u otorgarles definitividad en la categoría y nivel que tengan.

2.- Los profesores o investigadores definitivos que cumplan tres años de servicios ininterrumpidos en una misma categoría y nivel, con objeto de que se resuelva si procede su ascenso a otra categoría o nivel.

Artículo 79.- Para el efecto del artículo precedente, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a). Los interesados solicitarán por escrito al director de la dependencia que se abra el concurso.
- b). Después de verificar si se satisfacen los requisitos estatutarios, el director enviará a la comisión dictaminadora, dentro de los 15 días hábiles, siguientes a la fecha de presentación de la solicitud, los expedientes de los aspirantes junto con sus observaciones sobre su labor académica, así como la opinión del Consejo Interno o asesor cuando proceda.

c). La mencionada comisión, previo estudio de los expedientes, y en su caso, de la práctica de las pruebas específicas a que se refiere el artículo 74 de este Estatuto, emitirá su dictamen dentro de los 45 días hábiles siguientes a la fecha en que reciba dichos expedientes.

d). Si la comisión encuentra que los interesados satisfacen los requisitos estatutarios y que han cumplido con los planes de docencia o investigación de su programa de actividades, propondrá según el caso:

1.- Que sean promovidos al nivel o categoría inmediato superior.

2.- Que se les otorgue la definitividad.

e). El dictamen de la comisión se turnará al Consejo Técnico para su ratificación, el que tomará en cuenta los criterios de valoración a que se refiere el artículo 68.

f). Si el dictamen de la comisión es desfavorable al solicitante, éste conservará su misma categoría y nivel, sin perjuicio del derecho de participar en los concursos de oposición para ingreso que se abran.

g). Si el dictamen de la comisión es desfavorable para el profesor o investigador interino o por contrato que solicitó su definitividad y es ratificado por el Consejo Técnico, se dará al interesado una oportunidad para que participe en un nuevo concurso de oposición para promoción, el que deberá efectuarse al año de celebrado el anterior. Si no fuese aprobado en éste, se dará por terminada su relación con la Universidad.

Selección y Promoción de los Docentes

La provisión de cátedras seguía el criterio de que debían ser asignadas a los maestros que, despertando interés, provocaban la concurrencia a la Universidad. Hubo, por lo mismo, que establecer el procedimiento que permitiera descubrir al poseedor de talento para la exposición. El procedimiento se entendió como una justa de los solicitantes de cátedra frente a los estudiantes. El origen de la oposición para proveer una cátedra nos lleva a las reuniones casi tumultuantes de alumnos en la búsqueda del más apto para regirla. (40) la oposición garantizaba la eficacia de la enseñanza y ayudaba a conservar el prestigio de los estudios realizados en la institución. Para Carreño, la selección de catedráticos constituía la base del éxito de las escuelas. (41)

Al quedar las cátedras sin titular, principalmente por razón de muerte o jubilación, eran declaradas vacantes en un término de dos días. La declaración se hacía mediante edictos fijados en lugares públicos. En la declaratoria se convocaba a la oposición. Al mismo tiempo, se componían las matriculas de votos, con los nombres de aquellos con derecho a votar, lo que podían hacer sólo los integrantes de la facultad a la cual pertenecía la cátedra. El secretario de la Universidad recordaba la obligación

40.- Becerra López: op. cit., p. 132.

41.- Carreño, Alberto Marfa: La Real y Pontificia Universidad de México México 1961, p. 253.

de votar a quienes correspondiese, so pena de sanción y el rector ordenaba publicar las listas de votantes. El procedimiento fue modificado cuando la ley determinó quienes tenían derecho a votar. Es de subrayar la preocupación por evitar obstáculos al procedimiento, expresada en la prohibición de sustituir al secretario que hubiese iniciado la provisión de cátedra, a menos de que fuera recusado legítimamente y se pudiese probar la recusación.

La oposición aparece en la Universidad virreinal como un procedimiento abierto al mayor número posible de concursantes, siempre y cuando fueran satisfechos los requisitos estatutarios, fundamentalmente el de la posesión de cualquier grado: licenciado, maestro, doctor o bachiller. Hay que advertir que ninguna cátedra exigía un grado determinado: "Lo mismo se podía oponer un doctor con uno de su categoría, que con un bachiller, exigiéndosele a éste último pesantía cuando el único oponente hubiera sido un doctor". (42)

El trámite para la oposición se inicia con la presentación del concursante ante el Rector y con su registro ante el secretario de la Universidad. Debía portar fianza por las penas en que pudiese incurrir por ataque injustificado a alguno de los concursantes o para asegurar los derechos en caso de obtener la cátedra. Una vez cumplidos los trámites, el concursante tenía prohibido salir de casa a ocupación ajena a su oficio de catedrático o al ejercicio de su profesión. Le estaba vedado igualmente visitar a alguno de los votantes, intentar ganárselo, aún por interpósita persona, bajo pena de perder la cátedra si llegaba a obtenerla. A fin de evitar inclinarse a los estudiantes a su causa, el opositor tenía prohibido suplir a otro catedrático durante la vacación de cátedra.

El núcleo de la oposición, es decir, las pruebas propiamente dichas, reciben el nombre de "lección de oposición". Lo primero era la "asignación de puntos", que se iniciaba con la búsqueda de tres lugares en las obras clásicas de cada cátedra. Un niño, que no excediera de doce años de edad, abría con un cuchillo u otro instrumento proporcionado, el libro en tres lugares distintos. La operación se hacía por separado a cada uno de los opositores, veinticuatro horas antes de la "lección de oposición". El rector había de notificarla a los demás opositores, para darles oportunidad de hallarse presentes. Acto seguido se efectuaba la ceremonia de "tomar puntos", en la cual el secretario dejaba asentado el tema aceptado por el opositor y sobre el que había de disertar el día siguiente. A continuación el opositor había de preparar su exposición y debía apresurarse a enviar conclusiones por escrito acerca del tema a él asignado a cada uno de sus opositores en un término de dos horas, término que en 1649 fue ampliado a cinco horas. Cumpliendo las veinticuatro horas tenía lugar la "lección de oposición" en el aula de la cátedra vacante o en el "general" de la Facultad, a las ocho de la mañana o las dos de la tarde, según la hora en que se hubieran "tomado puntos". La "lección de oposición" se hacía ante el

rector, los consiliarios y los votantes (43) La duración de la lección debería ser de una hora y media en las cátedras de Prima en Teología, Cánones, Leyes y Medicina; en las demás sería de una hora. Una vez expuesto el tema, el opositor iniciaba su propia recomendación para ser designado catedrático. En este momento los demás concursantes habían de hacer sus objeciones a las conclusiones y a la lección explicada. Cuando el número de opositores así lo justificaba, eran designados tres que arguían en cada lección. De haber un solo opositor, el acto se realizaba, no obstante, en la misma forma, "aunque el rector ya lo hubiese declarado por único opositor, con derecho por tanto, a tomar la cátedra (44).

Terminadas las oposiciones, tenía lugar la votación; se fijaba una hora en la que las puertas de las escuelas serían cerradas y después de la cual nadie tenía derecho a ingresar y votar. Las constituciones castigaban severamente al que, no siendo votante, entrara a las escuelas. El rector pasaba lista de los que podían ser votantes y, si alguno no se presentaba en el momento de ser nombrado, era excluido de la votación. Hasta la reforma de 1676 el voto es excluido de los estudiantes; después de ese año, se concede el voto a miembros de organismos gubernamentales. Fueron las constituciones de Cerralbo -cincuenta años atrás- las que negaron por vez primera el voto a los estudiantes, concediéndolo a personajes extrauniversitarios y rodeándolo de precauciones. Cuando el voto estuvo en manos de los estudiantes (vid., p. 6) se componía una matrícula de votación, para cuya integración se consideraba que los estudiantes estuviesen matriculados en ese año y no durante la vacante de cátedra. Además debía comprobarse que asistían regularmente a la Facultad en que hubiera ocurrido la vacante y que fueran mayores de catorce años. Pasado el término normal para graduarse se les retiraba el voto para evitar se convirtiesen en "cuadrilleros".

"Por naturaleza de oficio no podría votar los doctores, maestros y licenciados en la facultad en que daban clase; más considerados y matriculados como estudiantes en otra, podrían hacerlo de la misma manera que cualquier estudiante" (45) A principios del siglo XVII, el voto de los estudiantes había originado dificultades tales que el rey expidió una cédula de 14 de junio de 1618, para enmendar algunas prácticas viciosas. Mientras los estudiantes gozaron del derecho de voto hubo de distinguirse entre los votos personales, los de cursos y los de calidades. Los primeros correspondían a cada estudiante votante como individuo, sin considerar otras circunstancias; los de cursos -según lo explican Becerra López y Jiménez Rueda- se debían a que algunos estudiantes podrían votar en las facultades no propias, pero sí simbólicas.

43.- Los conciliarios eran estudiantes matriculados con un año de residencia cuando menos, en la Universidad. Mediante ellos participan los colegiales en los claustros de gobierno de la Universidad. Las constituciones de Cerralbo especifican que los consiliarios deben ser bachilleres que hayan aprobado dos cursos y no menores de veinte años. Después, desde 1653, las ocho consiliaturas se distribuyen entre maestros y estudiantes. Vid. Becerra López, op. cit. p. 246-250.

44.- Becerra López, op. cit., p. 137.

45.- Becerra López, op. cit., p. 138.

por las materias comunes que en ellas se cursaban. Esto era permitido para aquellos bachilleres que poseían los cursos necesarios para graduarse, los que variaban entre cuatro y cinco. En lo que ve a los votos de calidades, Farfán ordenó que en caso de que "voten en las cátedras los licenciados, doctores y maestros, además de las calidades de bachilleres, se les ponga en las cédulas de sus votos la calidad de licenciados, doctores o maestros, de suerte que el que fuere maestro o doctor tenga tres calidades: de doctor o maestro y de licenciado y bachiller" (46).

Estas calidades tenían equivalencia en votos: tres calidades hacían un voto. De esta manera el estudiante que tenía tres calidades, gozaba de dos votos, el personal y el de calidades.

Para el recuento se desalojaba la sala y se cerraban las puertas de la Universidad, quedando en ella el rector y los consiliarios. El virrey estaba facultado para enviar observador a dicho recuento. En el procedimiento se utilizaban agujas: tantas cuantas fueran los opositores. El rector abría las urnas y sacaba uno a uno los votos leyendo el nombre del favorecido y entregándolos al consiliario quien los ensartaba, de manera que en cada aguja estuviera el nombre del opositor y los votos, que hubiera obtenido. Las constituciones preveían que, en caso de empate, el ganador fuera el opositor más antiguo de la Facultad.

El rector debía hacer una cédula firmada por él, indicando el nombre del vencedor y los votos obtenidos por éste del total de los emitidos. Junto con el aviso se notificaba al virrey de la provisión de la cátedra.

Para 1766, el rey retiró definitivamente el voto a los estudiantes. En adelante, los cátedras serían provistas por ocho personas, miembros de diversos tribunales del virreinato. Dicha comisión estaba presidida por el arzobispo de México, siguiéndole el oidor más antiguo de la audiencia, el rector de la Universidad, el maestroescuela, el deán de cátedra el catedrático de Prima de la Facultad que fuere la cátedra por proveer y el doctor más antiguo de la misma Facultad. Carreño reproduce la cédula de 20 de mayo de 1676, en la que el rey se dirige al arzobispo de la ciudad de México porque "ha tenido noticia de que en la provisión de las cátedras de la Universidad de esta ciudad de México, había algunos sobornos y negociaciones". El rey resuelve que de ahí en adelante se provean por la comisión susodicha. (47) De esta disposición surgieron problemas y dudas: cuando el arzobispo fuera vacante debía representar al funcionario el provisor; en caso de reunirse en el mismo sujeto la dignidad de rector, cuando faltase el deán de cátedra debía votar el rector del Colegio Mayor de Santa María de Todos Santos. Este funcionamiento, a partir de 1704 quedó integrado, independientemente de cualquier circunstancia, a la comisión, la que así hubo de reunir a nuevos miembros.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PROFESORES

Ya hemos indicado (48) que el título XXXI de la cuarta partida de Alfonso el Sabio reúne los derechos y las obligaciones de los docentes. El ordenamiento se refiere a los salarios de los maestros fijados por la ley "de acuerdo con la ciencia que enseñaren y su sabiduría en ella". El código Alfonsino establecía que en las licencias por enfermedad fuera cubierto el salario del ausente por todo el año, como si hubiera

(46) Citada por Becerra López, *idem*, p. 144

(47) Carreño, Alberto María: *La Real y Pontificia Universidad de México*, México 1961, p. 470-471.

(48) *Vid.*, supra, p. 1 y 2.

explicado las lecciones y que, en caso de muerte, se pagara aquél a los herederos. Sabemos de los privilegios que concedió el rey a los dedicados a la enseñanza, beneficiando particularmente a los maestros de leyes. Los docentes merecían especiales tratamientos, tales como la exención de impuestos y la de "tomar otro oficio sin su placer". La Cuarta Partida, en el título comentado, contempla también sus obligaciones:

Bien y lealmente deben mostrar sus saberes a los escolares, haciéndoles entender (los libros) lo mejor que ellos pudieren. Y desde que comenzaren a leer deben continuar el estudio todavía hasta que hayan acabado los libros que comenzaron; y cuando fueran sanos no deben mandar a otros que lean en lugar de ellos salvo cuando tratare de honrar al sustituto y no por excusarse él del trabajo de leer.

También hemos anotado (49) los derechos y obligaciones de los catedráticos en el título XXI de la Nueva Recopilación de las Leyes de Indias, las que cuidan de una segura y congrua retribución y de la legitimidad de la posesión de la cátedra. A los maestros se les exige dedicación y fidelidad a las tradiciones españolas.

De las constituciones de Salamanca retuvimos (50) el título XLI que atiende a los "salarios que han de haber los catedráticos que no son de propiedad" y el importante título XLVI que se refiere a la "Opción que tienen los catedráticos en las cátedras que vacan". Recordamos asimismo el título XLVII que contempla la regulación de las ausencias de los catedráticos. Tenemos noticia de la preocupación de Farfán por lograr constituciones estrictas con el cumplimiento del programa y del horario académico.

Para Becerra López los derechos y obligaciones de los docentes en Universidad Virreinal fueron sintetizados en las constituciones de Palafox. El maestro debía dedicar su actividad académica a la Universidad, prohibiéndole enseñar en casas particulares y en estudios privados. Esta obligación de dedicación exclusiva se traduce en la sanción a toda ausencia injustificada, multando ésta con la pérdida del sueldo del día. Sesenta ausencias anuales hacían perder la cátedra e idéntica sanción merecía el maestro que, sin llegar a acumular esas ausencias, hubiera procedido en varios años con la misma informalidad. No obstante, la legislación universitaria de entonces conoce la oportunidad de justificar las ausencias por más de dos meses, ante el Claustro Pleno. Pero el celo por la función universitaria lo revela la disposición que establecía que la aceptación de un oficio o beneficio que exigiera residencia fuera de la ciudad originaba la pérdida de la cátedra, la que era declarada vacante a los ocho días de haber aceptado el catedrático la nueva función y sin que éste tuviera oportunidad de ser oído.

Los catedráticos tenían derecho a oponerse a cátedra, no importando el grado que hubiesen obtenido. Estaban facultados a elegir la hora de su lección, teniendo siempre en cuenta la categoría de la cátedra y la antigüedad de los colegas catedráticos. Las constituciones garantizaban el derecho a las vacaciones, decre-

(49) Vid., supra, loc. cit.

(50) Ibidem.

tadas por el calendario de la Universidad, las que podían ser aumentadas en treinta días, a solicitud del maestro. En las constituciones salmantinas se expresa que estos días de gracia eran concedidos con el fin de aliviar el trabajo continuo de los profesores.

Lejos de ser un coto cerrado, la cátedra era vigilada por el bedel, quien visitaba los recintos para controlar el cumplimiento de los profesores, tomando nota de las irregularidades. El bedel debía, asimismo, auxiliar al catedrático en los casos de indisciplina o falta de atención de los escolares.

Mencionábamos arriba la cátedra de suplencia, instituida para proporcionar oportunidad de práctica a los maestros jóvenes. Pero dicha suplencia ha de ser considerada, también, como derecho exclusivo del catedrático, el único facultado para concederla, siempre y cuando el rector hubiese aprobado previamente a los suplentes. La ordenanza de 29 de abril de 1623, consagra el derecho del catedrático de censurar cualquier escrito propio de su cátedra, como requisito previo a su publicación.

El derecho a la jubilación era exigible después de veinte años de docencia, pero en el cómputo no se incluían el tiempo transcurrido en la enseñanza de cátedras temporales y de sustitución. Hasta 1727 prevaleció esta norma, modificada en aquel año por el Claustro Pleno en el sentido de incluir en el cómputo los años de lectura, en cátedra temporal, excluyendo los de cátedra de sustitución. La jubilación consistía en el goce del sueldo de servicio, menos cien pesos anuales para ser entregados cincuenta al sustituto, y la mitad restante, al arca universitaria. Los jubilados seguían gozando de todos los privilegios en el Claustro Pleno (51) honras en los actos colegiados y exenciones originadas en la nobleza de su título de doctor. No podía impedírseles que siguieran leyendo su cátedra y aun cuando la abandonasen por no más de cuatro años, podían reintegrarse a ella sin mediar la oposición.

Desde el primer momento la Universidad mexicana conoce sueldos insuficientes para las necesidades de sus profesores. En algunas ocasiones hubo de invocarse el estatuto 35 del título 9 de Salamanca, que facultaba a los claustros a determinar alza de salarios siempre que la medida fuese aprobada por las dos terceras partes de los votos. Hay que considerar las providencias adoptadas en beneficio del nivel de vida de los profesores el rey tasaba la renta de casas cercanas a la Universidad, proporcionándolas así a bajo costo a los catedráticos; las prorratas que se repartían en las cátedras vacantes; los residuos de cátedras de propiedad cuyos titulares al fallecer hubiesen cubierto la mayor parte

- (51) El Claustro Pleno expresa el ejercicio del derecho de reunión en la Universidad. A él debían concurrir los graduados, el rector, el maestro escuela, los diputados, los consiliarios, los maestros y doctores catedráticos y los estudiantes en sus representantes titulares. Era la autoridad académica suprema. Vid. Becerra López, op. cit., p. 220.

del año lectivo. Recordemos el privilegio del fuero universitario, por el que los maestros que incurriesen en infracciones de carácter contencioso y criminal quedaban bajo la jurisdicción del rector, excluyendo la competencia de las autoridades civiles. Este derecho fue solicitado por los docentes mexicanos desde 1553, siendo autorizado hasta 1597, aunque ejercido desde el principio por fuerza de costumbre.

Los catedráticos participaban en el gobierno de la Universidad. Las constituciones de Salamanca afirman que en los catedráticos de propiedad siempre ha estado y está la mayor parte del gobierno de la Universidad "por la noticia que de él y de la hacienda tienen" (52). Su participación se encuadraba en los llamados claustros de diputados, los cuales atendían los asuntos hacendarios y financieros. Los diputados, en tiempo de Palafox, eran dos por la Facultad de Teología; uno por la de Cánones; otro por la de Leyes; y dos salidos de la cátedra de Vísperas de Cánones, de Prima de Medicina, de Filosofía, de Astrología o de Rectoría, según turno. Esta integración modificaba las previsiones del ordenamiento salmantino, el que consideraba diputados a todos los catedráticos de propiedad a los que se añadían doce que seguían cada año un turno de votación. Los diputados, en la Universidad virreinal, eran nombrados por el primer claustro que se celebrase después de la elección de rector.

(52) *Idem*, p. 215.

Los procedimientos de selección y promoción
del personal académico

(53). No parece discutible la necesidad de establecer mecanismos uniformes, fieles a criterios distinguibles, mediante los cuales la Universidad determine las condiciones para ingresar a la carrera académica y los requisitos para llegar a las distintas etapas que la constituyen. No de otra manera podría la Universidad realizar su función de formar sus propios cuadros docentes y de investigación. Pero ha sido discutido uno de los tipos ideados al efecto: el concurso de oposición. Sin embargo, la expresión "concurso de oposición" es usada de diversas maneras, usos que determinan el rechazo o la aceptación de este mecanismo. O más claramente: se acepta o se rechaza el "concurso de oposición" según los procedimientos que comprenda la expresión. Así, de los últimos ataques al "concurso de oposición" recordamos el de Darcy Ribeiro, quien al considerarlo característico de la universidad latinoamericana tradicional, lo rechaza porque en él "se valora más el brillo ocasional revelado delante de los examinadores que todos los méritos de la carrera intelectual anterior del candidato". La crítica de Ribeiro puede reformularse de este modo: el concurso de oposición es inadecuado a los proyectos de una nueva universidad latinoamericana porque habitualmente se reduce a valorar el brillo ocasional que el candidato revela frente a los dictaminadores, cuando la universidad nueva requiere el establecimiento de una carrera académica, para cuya consecución ha de atenderse principalmente a los logros intelectuales del candidato. De recordar lo dispuesto en el título quinto del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México en vigor, sabemos que el legislador universitario se apartó de ese criticable concurso de oposición de corte tradicional. La fórmula flexible de nuestro estatuto no llega a la sustitución de todo sistema de concursos, como postula Darcy Ribeiro, quien propone en su lugar "un proceso regular de formación en nivel de posgrado, como forma de reclutamiento de los futuros docentes" (54). El Estatuto de 1974, al establecer los requisitos de ingreso de los profesores e investigadores de carrera, atiende al requerimiento del posgrado como condición que han de cumplir los aspirantes, insistiendo además en la regla de preferir, en igualdad de circunstancias, a los capacitados en los programas de formación de profesores e investigadores de la UNAM, regla que han de tener en cuenta las comisiones dictaminadoras de los "concursos de oposición abiertos".

Darcy Ribeiro propone como directriz para lograr superar la vieja estructura universitaria, establecer las "correspondencias necesarias entre los grados y los puestos de la carrera docente en la forma de prerrequisitos para la inscripción en los concursos de acceso y promoción en la carrera del magisterio superior", recomendación cumplida en el Estatuto del Personal Académico en vigor, el que percibe que para cada clase y nivel de las categorías previstas es necesario acreditar un determinado grado académico, verdadero prerrequisito para participar en los mecanismos de selección y promoción.

(53) Ribeiro, Darcy: La Universidad Nueva: un proyecto, Buenos Aires, 1973, p. 79. Marañón, por su parte, consideraba al concurso de oposición de la Universidad Española como "la segunda fiesta Nacional".

(54) Ribeiro, Darcy: op. cit., 87.

Admitiendo que es característico de la Universidad el sistema de exámenes, es decir, el sistema de verificación del rendimiento de las tareas académicas, los procedimientos de selección y promoción de profesores e investigadores han de incluir la evaluación de los realizado por los candidatos a ingresar y a permanecer en la Institución, evaluación que ha de estar garantizada de imparcialidad y por los méritos académicos de los dictaminadores. Darcy Ribeiro recomienda "la creación de un sistema formal de control del rendimiento del trabajo de todos los docentes con dedicación exclusiva, mediante la creación de altas comisiones de evaluación para cada una de las ramas" (55).

El Estatuto Mexicano de 1974, establece al efecto que la calificación de los cursos de oposición de los profesores e investigadores es atribución de las llamadas "comisiones dictaminadoras", que habrá para cada dependencia en el número que determine el consejo técnico respectivo. El Consejo Universitario con su ratificación, garantiza la adecuada integración de dichas comisiones, lo que no significa constituir cuerpos cerrados dada la previsión del artículo 85, el que permite revisar cada dos años la integración de las comisiones para modificar— la cuando así convenga, a juicio del Consejo Técnico, interno o asesor de las dependencias. En todo caso, las comisiones han de integrarse con profesores e investigadores definitivos de otras dependencias universitarias que aquella para la cual haya sido constituida la comisión, los cuales se hayan distinguido en la disciplina de que se trate.

Algunos han entendido que los procedimientos de selección y promoción son función de una adecuada implantación de la carrera académica. Por lo mismo, cuando esos se reducen al sistema de concursos, queda al descubierto la ausencia de planificación en la constitución de la estructura universitaria (56). Nuevamente lo que aquí se rechaza es el carácter aleatorio del sistema de concursos tradicional, sistema que en el caso de provisión de nuevas cátedras, cuando estas son numerosas, ocasiona que el jurado calificador pueda quedar integrado por profesores menos calificados que los candidatos mismos.

La carrera académica debe configurarse, nunca exclusivamente con un sistema de pruebas, sino considerando la calidad del trabajo de los aspirantes. Aquí también el legislador universitario estructuró de tal manera el sistema de concursos que, al lado del grupo de exámenes específicos, tales como la crítica de un programa de estudios o de investigación, la exposición escrita de un tema del programa, el interrogatorio sobre la materia, la prueba didáctica, la formulación de un proyecto de investigación sobre un problema determinado, prevé además, que las comisiones dictaminadoras debían sujetarse a criterios de valoración tales como la formación académica y los grados obtenidos por el concursante, la labor docente y de investigación realizada, incluyendo la efectuada como becario, técnico o ayudante, los antecedentes académicos y profesionales del concursante y su contribución a la difusión cultural, la antigüedad en la Universidad, su intervención en la formación de profesores e investigadores. Pero debe admitirse que esta calificación exige un jurado imparcial y capaz de entender la labor realizada por profesores e investigadores, lo que nos lleva a sostener la tesis de imprescindible función de las comisiones dictaminadoras.

(55) Ribeiro, Darcy: *Idem*, p. 42

(56) Cfr. Randle, Patricio: *¿Hacia una nueva universidad?*, Buenos Aires, 1968, p. 60-69.

Calamandrei, (57) examinando los sistemas italianos de "concurso" y de "llamada", ve en el primero el único ideado de modo de hacer prevalecer entre los concursantes a los científicamente mejores...

En el sistema de los concursos, el único criterio que han de tener en cuenta los encargados de emitir juicio, es el de mérito científico y didáctico; quien tuviese en cuenta otras cualidades del candidato haría algo no sólo inmoral, sino ilegal (58).

El jurista italiano objeta el sistema de concursos cuando la calificación de los concursantes se haga exclusivamente sobre la base de títulos escritos. Como ha quedado expuesto arriba, el Estatuto el Personal Académica de 1974 ordena que el dictamen de las comisiones se atenga a un criterio en el que se combinan los factores relevantes de la actividad académica: los grados obtenidos, la carrera docente o de investigación, la labor de difusión cultural, etcétera. La obra publicada es requisito de ingreso y promoción para los profesores e investigadores. De esta previsión resulta que los aspirantes que no puedan invocar la producción o publicación de trabajos no tienen derecho a la inscripción en el concurso relativo. Así, la comisión resulta obligada a examinar la calidad de los trabajos producidos o publicados y no a constatar, simplemente, que los haya, y los aspirantes conocen anticipadamente los prerequisites para concursar. Cuando "concurso de oposición" ha significado el sistema de exámenes, sin comprender otros mecanismos, los críticos de dichos procedimientos han propuesto el expediente de la contratación como mecanismo más flexible de selección académica.

2.- La reforma al sistema de oposiciones insiste en la necesidad de estructurar lo de tal forma que haya de considerarse la preparación y "vocación" científicas del candidato (59). Además, se subraya la inconveniencia de la integración de las comisiones dictaminadoras, cuando no incluyen a los especialistas más competentes de cada asignatura. El Consejo Universitario de la UNAM estableció, en este aspecto, que las comisiones dictaminadoras de cada dependencia se formarían con seis miembros, designados de preferencia entre los profesores e investigadores definitivos de otras dependencias de la Universidad, los cuales se hayan distinguido en la disciplina de que se trate.

Sobre la comisión dictaminadora parece inconveniente no preverla como permanente por un plazo relativamente largo, por lo que el Estatuto del Personal Académico de 1974 establece que cada dos años se revise la integración de las comisiones; si el Consejo Técnico, interno o asesor así lo determina, podrá modificarse dicha integración. Ha de recordarse que el personal académico está facultado para intervenir la designación de los miembros de la comisión, mediante sus asociaciones o colegios y mediante sus representantes en los consejos técnicos, internos y asesores, de forma tal que son los académicos quienes son responsables de la calidad de dichas comisiones.

(57) Calamandrei, Piero: La Universidad de Mañana. Buenos Aires, 1961, p. 131-149

(58) Calamandrei, Piero: op. cit., p. 141.

(59) Arellano Catalán, Jesús: "La Universidad, problema de España" en: La Universidad actual en crisis, Madrid, 1970, p. 126-128. En el mismo lugar: García Martorell, Aurelio: "La Reforma de la Cátedra" p. 425-435.

Alguno (60) ha propuesto que el sistema de oposiciones se reduzca a constituir una previa selección de los futuros catedráticos, sometiendo a los candidatos, además, a un período de prueba a fin de tener ocasión de demostrar capacidad para el desarrollo de una actividad investigadora independiente. Al respecto, parece acertada la distinción que el legislador universitario mexicano establece entre el concurso de oposición para ingreso y el de oposición para promoción.

En efecto, para ingresar a la Universidad como profesor o investigador de carrera, interino o a contrato, es necesario someterse al concurso de oposición para ingreso, o concurso abierto, en el cual además de las pruebas, específicas descritas arriba, los aspirantes serán calificados según su formación académica y los grados obtenidos; su labor docente y de investigación, su contribución a la difusión cultural y a la formación de personal académico. Los que han ingresado así a la Universidad tienen oportunidad, durante tres años, de demostrar su capacidad en las labores académicas, transcurridos, los cuales tienen derecho a que se abra un concurso de oposición para promoción con objeto de que la Institución resuelva, mediante sus comisiones dictaminadoras y consejos técnicos, si es el caso de otorgarles el carácter de definitivos en la categoría y nivel que tuvieran.

Puede sostenerse que los órganos competentes lleguen a otorgar la definitividad en un nivel o categoría superior, aunque debe distinguirse este evento del procedimiento regular de promoción, previsto para los técnicos académicos, para los ayudantes y para los profesores e investigadores. Respecto de las tres figuras, el Estatuto de 1974 establece procedimientos particulares, siendo el de la última de ellas el concurso de oposición para promoción o concurso cerrado.

De la descripción de los mecanismos arriba apuntados, los comentaristas del estatuto pueden sostener que éste ha abandonado la oposición tradicional, cuyos inconvenientes, como hemos visto, son numerosos y adoptado procedimiento que conjugan las pruebas específicas a las que se limitaba la oposición, con criterio de valoración como el análisis de la labor académica de los concursantes, los grados obtenidos, las labores de difusión cultural y de formación de técnicos, profesores e investigadores.

El concurso de oposición para ingreso opera cuando el Consejo Técnico resuelve cubrir plazas vacantes o de nueva creación. Pero, en el evento de que el concurso sea declarado desierto o cuando se requiera aumentar el personal de una dependencia, el estatuto prevé el ingreso por contrato, procedimiento que ha de seguir lo establecido para el concurso de oposición para ingreso.

El mecanismo de contratación puede utilizarse, además, cuando se requiera la realización de una obra determinada, en cuyo caso no es obligatorio aplicar el procedimiento del concurso de oposición para ingreso. En los casos excepcionales, los términos de la contratación han de ser aprobados por el Consejo Técnico, interno o asesor, oyendo la opinión de la comisión dictaminadora. Pero el personal que haya sido contratado mediante esta excepción no podrá acogerse a lo dispuesto para aquellos que lo han sido mediante el procedimiento del concurso para ingreso, en el sentido de poder adquirir la definitividad en un concurso de oposición para promoción, sino que han de obtenerla a través del concurso de oposición para ingreso.

(60) D'Ors, Alvaro: Papeles del oficio universitario, Madrid, 1961, p. 62-98.

3.- Algunos pudieran considerar que el proceso de selección de científicos constituye un "Servicio Civil del Estado" (61) originado en las Universidades alemanas.

Fichte, en 1817, se preocupaba por los procedimientos de selección de los profesores sosteniendo que:

Los verdaderos docentes... son los enciclopédicos, que son los que dan los ejercicios decisivos, así como los docentes impuestos por estos para la partida de una asignatura que, aunque son de grado inferior, son docentes ordinarios. El primer permiso para dar lecciones vale sólo para un año. Al expirar éste, el mismo tiene que ser solicitado o negado de acuerdo con las circunstancias, o también el docente, que es considerado adecuado, puede ser nombrado como docente ordinario o también como enciclopedista si el anterior quiere retirarse... Cuando hay que autorizar para dar lecciones, o nombrar a un docente (habría que recurrir) al "consejo de los ancianos" y a los docentes en ejercicio. De esta manera se conseguía que ni el miedo de innovación de unos, ni los celos de otros pudieran impedir el progreso hacia lo mejor... Todos los docentes recién nombrados han de ser aceptados durante cierto tiempo, después de cuyo vencimiento, ambas partes, la universidad y el docente pueden renovar o suspender el contrato... Con respecto al pasaje desde el cuerpo de discípulo al de los docentes o practicantes ha de establecerse una prueba escrita o entregar no sobre un tema de libre elección, sino sobre uno dado a él por el docente de su asignatura y calculado para el hecho de que tiene que mostrar si el discípulo ha vencido las dificultades... Sobre su propio escrito será examinado públicamente hasta que el docente quede satisfecho (62).

Schleiermacher proponía desde 1808 que los docentes tuvieran sus raíces en la Facultad de Filosofía, aunque profesasen en otra, quedando obligados a pronunciar conferencias en el campo puramente científico, que no estuvieran en relación inmediata con su facultad...

Todo profesor de derecho o de teología que no sienta fuerzas y gusto para producir algo propio, ya sea en el campo de la filosofía pura o de la ética, o de la consideración filosófica de la historia... merece que se ríen de él y que se excluya de la universidad (63).

Schleiermacher enjuicia el sistema de provisión de cátedra encomendado a un importante hombre de Estado, proponiendo que sea la misma asociación científica y no sólo el "kurator" de la Universidad los que participen en la elección de sus mantenedores y continuadores.

(61) Ziman, John: El Conocimiento Público, México, 1972, p. 111

(62) Fichte, Juan Teófilo: "Plan razonado para erigir en Berlín un establecimiento de enseñanza superior que esté en conexión adecuada con una academia de ciencias" en la Idea de la Universidad en Alemania, Buenos Aires, 1959, 68-79.

(63) Schleiermacher, Friedrich: Pensamientos ocasionales sobre Universidades, loc. cit., p. 160-170.

La Universidad misma debe saber, por cierto mejor que nadie, que le hace falta cada vez que se produce una vacante, y puesto que cabe suponer que sus miembros conocen todo lo que sea notable dentro del campo científico de la patria, entonces ella tendrá que saber, también, dónde encontrar lo que necesita. Pero —añade— desgraciadamente nadie estaría de acuerdo en confiarle enteramente toda elección, pues las universidades están, en conjunto, tan desacreditadas por un espíritu de mezquinas intrigas, que, dada semejante disposición, todos temerán las peores consecuencias del espíritu de partido, de las pasiones excitadas, de las vinculaciones personales. Los gobiernos y sus representantes ca recen, en cambio, de muchas cosas que son necesarias para un juicio correcto.

Propone que en el caso de las cátedras de carácter científico debe la Universidad proponer tres candidatos para que el funcionario estatal elija a quien deba ser nombrado. Schleiermacher sugiere:

La Universidad debe poder crear su propio derecho y modificarlo según la índole de las circunstancias, en forma libre e independiente... El Estado no puede adjudicarse ninguna dirección en la vida doméstica del establecimiento, sino tan sólo exige la colaboración científica y ejercer vigilancia para que este terreno no sea rebasado. Sólo puede exigir que la garantía de las ventajas y posesiones que él ha otorgado sean administradas por especialistas, que le haya reconocido con ese fin, de cuyo conjunto, con todo, debe poder elegir algunos la universidad... Todo lo demás es tutoría... Es muy viva la conciencia de que todos los hombres de ciencia, en el plano del espíritu son iguales entre sí... de modo que, cuanto más libremente se pueda estructurar la constitución, tanto más democrática será su forma. Ya sea que el cuerpo oficial esté constituido por una representación personal de todos los auténticos miembros o por una junta más estrecha, ésta sólo podrá surgir por elección libre para encargar especialmente a aquéllos que son considerados los más hábiles, la actividad de constituir y expresar la voluntad común a todos en ese momento.

Schleiermacher se refirió al procedimiento de otorgamiento de las dignidades académicas de la universidad alemana de su tiempo como un vacío juego de esgrima. Subraya la importancia de calificar las aptitudes del aspirante bajo la óptica de la capacidad demostrada para "continuar formando la ciencia", y de la familiaridad con algún campo particular del saber real y su conocimiento tanto de los avances como de las necesidades del mismo, proponiendo para esto la elaboración de disertaciones y el sometiendo a exámenes orales. Aquéllos que no pueden "formar la ciencia" no deben ocupar las cátedras en la Universidad. Sobre la dedicación exclusiva a la docencia propuso emplear docentes que no necesitaran aspirar a otro cargo (menos que nada a uno administrativo).

La elección de los hombres que trabajan en los centros de investigación era para Guillermo de Humboldt, "la cuestión fundamental". Después de esto, lo más importante sería la fijación de pocas y sencillas leyes de organización. (64) Humboldt, en contra de la tesis de Schleiermacher, sostuvo que el nombramiento de los profesores de universidad debe ser de la competencia exclusiva del Estado.

No sería, indudablemente, acertado conceder a las facultades Universitarias en este respecto una influencia mayor de la que ejercería por sí mismo un consejo de curadores integrante y mesurado. Pero para las "academias" de investigación, la elección debía dejarse a cargo de ellas mismas.

Su argumento para justificar esta distinción es que mientras las universidades se hayan enlazadas demasiado estrechamente con los intereses del Estado, las academias, cuyos fines son puramente científicos, no interesan tanto al Estado.

En 1878, Paul de Lagarde se refiere a la selección del profesorado como a un asunto fundamental. Postulaba que:

en el caso de vacancia de una cátedra, la facultad correspondiente debe presentar tres candidatos. El ministro de Instrucción Pública debe tener el derecho de rechazar, con exposición de motivos, los que no le agraden. De esta lista así fijada entre la facultad y el ministro, las cámaras o los funcionarios administrativos por ellas designados, elegirán al sucesor del profesor fallecido o trasladado. Las actas íntegras de las sesiones que han tenido lugar en la facultad deben ser enviadas al ministro y a las cámaras, haciendo constar en cada caso el número y el nombre de los votantes. Nos referimos tanto a las actas de las sesiones referentes al Tribunal que ha de nombrarse como las que éste realizara para preparar las propuestas, así como aquéllas propiamente en las que se han tratado los candidatos propuestos (65).

Lagarde manifiesta su preocupación de que la Universidad logre una completa y verídica visión de conjunto sobre las sesiones para seleccionar al profesorado y propone que sea el decano correspondiente quien certifique las actas de dichas sesiones.

A ninguno que esté al tanto del estado de las cosas le será difícil atender por qué deben ser remitidas las actas de las sesiones. En todas las reuniones a votación las resoluciones son tomadas a veces por una pequeña mayoría, en ocasiones resoluciones a las que uno mismo no sabe cómo ha llegado, las que de ningún modo expresan la verdadera opinión, del cuerpo consultante. Enviando las actas íntegras se les ofrecerá la oportunidad, al ministro y a las cámaras, de enterarse del asunto, y les será fijada una norma de conducta: a aquél por el uso del derecho de veto, a éstas por la elección entre los tres candidatos.

(64) Humboldt, "La Cuestión Fundamental".

(65) Lagarde, Paul de: Sobre la Ley de Enseñanza, loc. cit., p. 234 y ss.

Para Lagarde, cada profesor debe recibir un sueldo fijo, que sólo podrá ser aumentado o disminuído por ley. Invocando un "argumento" del que se ha abusado interesadamente, Lagarde subrayaba:

Nosotros los profesores no tenemos precio. Somos impagables por que nosotros mismos no contamos con lo que rendimos sino con lo que somos... Debemos poder existir y queremos tener el derecho a saber que nuestras viudas y huérfanos son socorridos por cajas sociales. El vivir a un nivel superior lo dejamos para los señores de la Bolsa. Si se encuentra entre nosotros gente que desea emularlos, es el Estado el que menos debe tenderles la mano, ofreciéndoles viviendas oficiales principescas y sueldos de prima donna; es justamente el Estado el que debe quitarles la costumbre de tener esos caprichos. El medio más eficaz para alcanzar este fin será que una ley permita asignar nada mas que una suma, fijada de una vez por todas y que no podrá ser aumentada ni por acumulación de cargos, ni por aumentos ni por gratificaciones personales... Con esto no quiero decir que todas las cátedras se deban pagar por igual. Constituiría esto una nueva injusticia, cuya explicación nos llevaría demasiado lejos... Debe ser riguroso también el criterio de que el único proceder correcto es dejar vacante los puestos para los cuales momentáneamente no se halla la persona adecuada. Se rebaja el nivel de la ciencia que se quiere elevar cuando, para cumplir en teoría, no pudiendo encontrarse valores, se designan nulidades para egiptología, asiriología, gramática comparada de las lenguas indocélticas, geografía, historia de la literatura y muchas otras. No existe sólo la asociación de las ideas: hay también asociación de nulidades. Por eso se acoplan a la primera en ser designadas otras nulidades. Se llega así a constituir una insuperable muralla de basura que sólo el fuego es capaz de aniquilar.

Es sin duda, el ensayo de Max Weber sobre "La Ciencia como Profesión vocacional" uno de los estudios clásicos sobre el tema que nos ocupa. Escrito a principio del siglo, continúa atrayendo sobre sí la atención y ha merecido muchos comentarios. En realidad, enjuicia dos sistemas universitarios; el alemán, cuyos rasgos en lo que ve a nuestro tópico hemos descrito en las páginas precedentes y el "americano", calificado por Weber como "burocrático", en el sentido de reunir una serie de ventajas técnicas: el profesor joven ahí es presupuestado desde el principio, modestamente, es verdad, pero se parte así de una posición aparentemente segura, pues percibe sueldo fijo: "Existe sin embargo la norma de que se le puede despedir, como a nuestros ayudantes; norma con cuya aplicación inexorable ha de contar si él defraudara las expectativas".

Weber consigna amargamente que la carrera universitaria en las instituciones alemanas sea cosa del simple azar. "Admito rectificar— que el azar no reina exclusivamente, pero reina en un grado descomunamente alto". En tal aparato de selección habrá muchos a quienes la casualidad juegue un papel adverso y que, pese a todas sus aptitudes, no lleguen al sitio que les correspondería.

El peligro de la intervención estatal en los procedimientos de selección es denunciado vivamente por Weber:

Sólo allí donde, como sucede en algunos países, los parlamentos o, como hasta ahora entre nosotros, los monarcas (en ambos casos, el efecto es el mismo) o últimamente los gobernantes revolucionarios, intervienen por razones políticas, podemos estar seguros de que las mediocridades inocuas o las ambiciones acaparan todas las posibilidades de triunfar (66).

La Universidad -escribe Jaspers- cumple con sus tareas: investigación, enseñanza, educación, comunicación, dentro del marco de la institución... Necesita la distribución de derecho y obligaciones entre sus miembros. Como corporación es un cuerpo cerrado. Vive bajo una constitución... De acuerdo con su sentido, la libre elección de las personalidades en los nombramientos ciertamente se dirige a los mejores hombres, pero en la mayoría de los casos tiene una tendencia hacia los inmediatamente inferiores a los mejores. No solo la Universidad sino toda corporación tiene una inconsciente solidaridad de intereses y celos que son contrarios al espíritu. Existe la defensa instintiva contra las personalidades sobresalientes, se trata de excluirlas y se rechaza también a las personalidades de menor valor porque estorbaría la influencia y el prestigio de la Universidad. Se elige al "capaz", al mediano, a hombres de similar modalidad espiritual. De ahí que sea necesario el control, por medio de otra autoridad competente, de las facultades que nombran a sus miembros para cátedras vacantes.

Citando a Grimm, Jaspers opina que la elección de los profesores no debe dejarla escapar de sus manos el Estado de ningún modo, porque las elecciones realizadas sobre colegas por la facultad son contrarias a la experiencia en la mayoría de los casos. Incluso sobre los hombres más probos y bien intencionados, el temor a los rivales pone de manifiesto cierto dominio.

Existe -añade Jaspers- una fatalidad en la elección de la nueva generación de la Institución. La universidad no es de ningún modo accesible para todo hombre que haya rendido espiritualmente. El acceso está en manos de un profesor ordinario que debe llevar a cabo la habilitación en su respectiva facultad. Los docentes tienen la tendencia a favorecer a sus propios alumnos en las habilitaciones, o hasta limitar sólo a ellos el acceso. Estos reivindican, por así decirlo, un alto derecho consuetudinario a la habilitación, reivindicación que el docente reconoce por simpatía personal. Se buscan docentes que tienen fama de conseguir puestos para sus alumnos. Max Weber quiso evitar este mal con el principio de que todo aquel que había sido promovido por un profesor, debía ser habilitado por otro, en otra universidad... es gravemente culpable un profesor cuando en las habilitaciones impone a sus alumnos por medio de una objetiva hipervaloración. Es indispensable atenderse sin limitaciones a la existencia de importantes rendimientos científicos y a la categoría y envergadura de los mismos como condición previa a la habilitación. En caso contrario, el camino conduce a la decadencia de la universidad a causa de la selección inadecuada, que se dirige a los que tienen mentalidad de alumnos y no de pensadores independientes: son los que constituyen la osadía de procurarse el éxito y el reconocimiento de los especialistas en la materia por medio del propio rendimiento espiritual, por una carrera burocrática. ...La Institución se convierte fácilmente -

(66) Weber, Max: La Ciencia como Profesión Vocacional, loc. cit., p. 309-311.

en instrumento de la voluntad de poder de los investigadores, que utilizan su reputación, sus relaciones con el Estado y sus amistades para favorecer, con más o menos miramientos, a los hombres que ellos quieren, o a su propia "escuela". El dominio de los jefes de escuela es, desde Hegel, constante motivo de queja.

Jaspers enfoca el problema alemán de los privatdozent considerando que el numerus clausus de las habilitaciones de estos, resulta inevitable. "En todo caso el numerus clausus para habilitaciones sólo debe permitirse para los privatdozent pagos". Aun en el caso que existan un gran número de privatdozent, el que tenga la audacia necesaria y sea capaz de rendir algo debe tener el derecho a iniciar una actividad docente y a morir de hambre". Tal proyecto sólo puede ser entendido como "argumento" lanzado por quien no ha sufrido ni entiende el alcance del "derecho a morir de hambre", a cambio del servicio prestado. Al filósofo alemán le parece alarmante, en cambio, el problema de la burocratización, sosteniendo que el derecho al salario mínimo no debe ser conquistado en forma duradera.

El riesgo y exclusivamente el riesgo de si existe o no una auténtica capacitación para rendimientos científicos deberá subsistir. El que pueda demostrar que ha realizado trabajos que están a la altura o superan el término medio de los correspondientes a los titulares de la materia, tiene también, en caso de ausencia de un nombramiento, derecho moral a ser asegurado, derecho a la solidaridad de los espiritualmente creadores.

Jaspers seguramente se ha recreado en el estudio de grandes concepciones morales, pero no quisiera ver a la Universidad "contaminada" por los combates por la vigencia del derecho, distintos indudablemente, a esa solidaridad moral discrecional por él postulada. Reconoce que el privatdozent de dotes excepcionales deberá tener oportunidades de introducirse en un puesto remunerado, que por ese caso rendimiento del titular anterior, quedara vacante.

Transcurridos seis o diez años debería seguirse la concesión de un sueldo y un examen sobre la base de un dictamen de la índole de los habituales en los nombramientos (informes por escrito de colegas extranjeros, lectura de las publicaciones, observación de los resultados de la docencia)... El salario mínimo debería ser otorgado sólo en los casos en que no se poseen medios propios. No se tendrá derecho a reivindicarlo sólo sobre la base de rendimientos, salvo el caso en que éstos vayan aparejados con la ausencia o limitación de los medios.

El fantasma de la burocratización que persigue a Jaspers lo induce a invocar la "osadía personal" como su antídoto.

Toda la declamación del filósofo no revela sino el ademán aristocratizante del encargado de describir el espectáculo, quien no ha padecido las tareas "menores" que posibilitan el surgimiento de la "espiritualidad creadora". El planteamiento de los procedimientos de selección y promoción universitarios se supeditan, en su caso, a la "esencia" de la labor de la Institución, por lo que no extraña que prefiera para su ensayo el título de "la idea de la universidad".

4.- Fuera interesante anunciar los mecanismos de selección y promoción de la universidad latinoamericana, para la cual hemos recurrido al notable trabajo de Jorge Mario García Laguardia (67), obra de consulta indispensable para la descripción de la legislación universitaria de América Latina.

Siguiendo el esquema de García Laguardia puede dividirse el régimen legal de nuestras universidades en cuatro grupos:

- a). Países que cuentan con legislación general para las universidades nacionales, con disposiciones legales básicas para las universidades privadas: Brasil, Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador, México, Perú y Venezuela. En Cuba, la legislación se refiere exclusivamente a las universidades nacionales y en Argentina, existe una Ley de las Universidades Nacionales, otra de la Enseñanza Universitaria Privada y una Ley de Universidades Provinciales.
- b). Países con leyes orgánicas de las respectivas universidades nacionales: Costa Rica, Haití, Honduras y Uruguay.
- c). Países con ley orgánica de la respectiva universidad nacional y además, legislación específica para las universidades privadas: Guatemala y Panamá.
- d). Países con leyes orgánicas de las universidades nacionales donde además las universidades privadas se encuentran sometidas al régimen establecido en sus respectivos estatutos orgánicos: Nicaragua, Paraguay, Puerto Rico y República Dominicana.

García Laguardia adopta como método de estudio que permita una visión de conjunto y un análisis comparativo, el de agrupar los países que cuentan con una o más universidades nacionales exclusivamente, y luego, aquéllos que cuentan con una o más universidades nacionales y privadas. Aceptando el enfoque propuesto por García Laguardia, informaremos sobre los procedimientos de selección y promoción del personal académico en América Latina.

I.- Países con una universidad nacional exclusiva.

1.- Costa Rica. La Universidad nombra al personal docente, dividido en las siguientes clases:

- a). Titulares: los que desempeñan en propiedad una cátedra.
- b). Suplentes: los nombrados para sustituir a los titulares.
- c). Encargados de cátedra: los que atienden alguna sin reunir los requisitos para ser titular.
- d). Adjuntos: los que atienden algunos aspectos de la cátedra bajo la dirección del titular suplente o encargado.
- e). Extraordinarios: los que son designados catedráticos en vista de sus méritos especiales.
- f). Por contrato: los nombrados por tiempo limitado y para actividades específicas.

(67) García Laguardia, Jorge Mario: Legislación Universitaria de América Latina, U.D.U.A.L. - UNAM. 1973.

Los catedráticos se designan por concurso. Presentando el expediente de cada concursante y calificados los méritos, la facultad o departamento integrará ternas que enviará al Consejo Universitario, quien hará la selección y nombramiento.

Los titulares y suplentes deben poseer título universitario nacional, o haber sido incorporados. Serán sujetos a evaluación durante los tres primeros años de su ejercicio y después el consejo Universitario habrá de ratificar o no su nombramiento para que éste sea definitivo. Los suplentes encargados y adjuntos serán siempre nombrados en interinidad (68).

2.- Haití: Existen las siguientes clases de profesores: titulares haitianos; no titulares haitianos y profesores o especialistas extranjeros. Los primeros son nombrados por el presidente de la República, los segundos por el Secretario de Educación con la aprobación del Presidente. Los nombramientos se hacen calificando títulos y con la recomendación de los decanos o directores (69).

3.- Honduras: El Consejo Universitario está facultado para nombrar al personal docente, a propuesta del rector. Los profesores son: titulares (los que cuentan con autorización para aprobar programas de estudios, impartir la docencia y practicar exámenes), adjunto o auxiliares (los que colaboran con los primeros), instructores o monitores (los que brindan orientación y asesoría a los estudiantes bajo la dirección inmediata de un profesor titular o auxiliar). En atención a su dedicación son: de tiempo completo, de medio tiempo y por hora clase (70).

4.- Uruguay: Los Consejos de Facultad, integrados con el decano, cinco miembros delegados del personal docente (tres de ellos, por lo menos, titulares), tres miembros representantes de los egresados y tres miembros estudiantes, son los facultados para dictar los nombramientos de los docentes, por calificación de méritos con una mayoría de dos tercios. Si no la logran, se abrirá concurso, que será de pruebas o de méritos y pruebas. Los servicios del personal docente son regulados por las ordenanzas del personal docente, de concursos, del régimen de dedicación total y de organización de los servicios docentes.

Los profesores son titulares (que llevan la dirección de la cátedra y del grupo de profesores y dan la orientación del programa); contratados (para dictar cursos especiales); adjuntos y agregados (que colaboran con los titulares); eméritos, ad honorem y honoris causa. (71).

II.- Países con varias universidades nacionales exclusivamente.

1.- Cuba: El Consejo Universitario acordó el 23 de marzo de 1959 crear una Comisión Mixta de 12 miembros (6 profesores y 6 estudiantes), la que se pronunció por la carrera docente con base en sistemas de concursos. Pero el Consejo Superior de Universidades formuló las "Bases Fundamentales de la Reforma de la Enseñanza Superior" de 1962, las que establecieron el sistema de contratos cortos de prueba para los docentes, a efecto de sustituir el procedimiento de las oposiciones como vía de ingreso (72).

(68) García Laguardia: op. cit., p. 52-56

(69) García Laguardia: ibidem, p. 59

(70) Idem, p. 61-62

(71) Idem, p. 64

(72) Idem, p. 65-67

III.- Países con una universidad nacional y una o más universidades privadas.

1.- Guatemala: Desde 1944 la Universidad de San Carlos tiene libertad para elegir a su personal docente sin la ingerencia del Estado mediante concurso. En 1972 se aprobó el "Estatuto de la Carrera Universitaria", el que estableció los procedimientos para seleccionar, designar y regular en general al personal universitario. En todo caso, el ingreso a las distintas categorías (titular, extraordinario, visitante, honorario y libre) se hace por concurso de oposición, reglamentado específicamente.

Para la constitución, estructura y organización de las Universidades privadas existe la ley respectiva, expedida en 1966 (73).

2.- Nicaragua: Los docentes se admiten por nombramiento temporal y no existe el sistema de concursos. Los profesores son: titulares, auxiliares, agregados y libres. Pueden ser de tiempo completo, medio tiempo y tiempo convencional. Una ley especial regula a la Universidad Católica Centroamericana desde 1960 (74).

3.- Panamá: Es el Consejo Académico, integrado por el rector, vicerrector, representante del Ministerio de Educación, decanos de las facultades, dos representantes estudiantiles elegidos anualmente entre los diez estudiantes regulares con más elevado índice académico de la Universidad, el que autoriza al rector para nombramiento del personal docente. Este se divide en dos tipos: regular y especial. El regular puede ser auxiliar, agregado y titular, el especial puede ser extraordinario, temporal, eventual y visitante.

Para los auxiliares está previsto el concurso, pudiendo ascender, después de tres años, a la categoría de titulares y, transcurrido igual plazo, ser promovidos como titulares. El ascenso requiere el cumplimiento de varios requisitos: publicación de obras, dirección de seminarios, obtención de grados, etcétera. El Consejo Académico clasifica periódicamente a los profesores en el escalafón.

Respecto de los extraordinarios no se prevé concurso de oposición; los temporales son contratados cuando el profesor regular no puede servir la cátedra o cuando ésta no ha sido adjudicada en propiedad.

Para los cursos de posgrados se establecen profesores visitantes. Los asistentes auxilian a los titulares como labor de preparación para la función docente.

El sistema de selección comprende el "concurso de antecedentes", las pruebas de oposición y otros sistemas que aseguran la idoneidad y la igualdad de oportunidades. Existe un período probatorio de cinco años, el que será evaluado para otorgar el nombramiento permanente.

El organismo dictaminador del concurso de antecedentes es denominado "Comisión de Selección" y está integrado por tres profesores regulares, un representante estudiantil y un representante del rector. Esta comisión estudiará el expediente y adjudicará la cátedra al aspirante que acumule el mayor número de puntos, según la tabla establecida al efecto. Al punteo se agrega un tanto por ciento correspondiente al promedio de calificaciones, calidad de centros educativos de graduación, calidad de instituciones donde se haya trabajado; compromiso de ser

(73) Ídem, p. 72-74

(74) Ídem, p. 75-76

profesor de tiempo completo y dedicación exclusiva. La comisión puede abrir un concurso de pruebas cuando el que tenga más puntos no sobrepase al siguiente en más de 10% o cuando se considere controvertida la situación. Las pruebas serán orales o escritas. Las escritas consisten en el desarrollo de uno o más temas de la materia objeto de concurso; las orales en exposición de los temas ante la comisión, el decano y otro miembro de la facultad, o en el dictado de una clase o un grupo de alumnos. En estos casos, la comisión, el decano y el profesor de la facultad correspondiente constituyen el "tribunal calificador" (75).

4.- Paraguay: Hay profesores asistentes, adjuntos, titulares y honorarios. Además se prevén categorías especiales: contratos, libres encargados de cátedra y auxiliares de la enseñanza. Para alcanzar la categoría de titular se requiere, entre otros, el requisito de participación en concurso de títulos, méritos y aptitudes. El derecho a la cátedra dura diez años, pudiéndose solicitar la confirmación por otro período igual, la que se concederá previo concurso de títulos, méritos y aptitudes.

Los adjuntos y asistentes deben someterse igualmente al concurso.

Los contratos ingresan libremente, sin otro requisito que el de la capacidad académica. Los encargados de cátedra son los nombrados interinamente por un año lectivo. Los auxiliares colaboran con los profesores sin acreditar requisitos especiales.

En 1960 se aprobó el Estatuto Orgánico de la Universidad Católica de Nuestra Señora de la Asunción, reconociendo su personalidad jurídica. En el mismo año se expidió la Ley que regula parcialmente a las universidades privadas (76).

5.- Puerto Rico: Son los rectores y directores de las distintas unidades universitarias los facultados para nombrar a los docentes. Las Juntas Administrativas de cada recinto universitario determinan los ascensos de los profesores (77).

6.- República Dominicana: El Estatuto de 1966 introdujo la contratación de personal docente y de investigación a dedicación exclusiva.

El Consejo Universitario, integrado por el rector, los vicerrectores, los decanos de las facultades, el delegado de los Organismos Académicos Comunes y los delegados estudiantiles, tiene entre sus atribuciones la de nombrar a los profesores. Los profesores son de carrera o interinos. Los primeros están encargados de los servicios ordinarios de docencia e investigación, en tres categorías: adjunto, titulares y meritísimos. Los interinos pueden ser provisionales, especiales e invitados.

Existen además las figuras de profesor jubilado, profesor honorario y la de colaborador (monitores, ayudantes, auxiliares de seminarios, laboratorios y talleres).

(75) Idem. p. 80-86

(76) Idem. p. 91-94

(77) Idem. p. 96

Todas las cátedras han de cubrirse mediante concurso de oposición, el que se efectuará sobre las siguientes bases:

- a). Requisitos mínimos para participar (título universitario o del mismo nivel).
- b). Presentación al jurado, de obras, artículos, honores y demás evidencias que comprueben la idoneidad del aspirante.
- c). Pruebas de oposición, escrita y oral, en uno o más temas del programa de la asignatura.
- d). Demostración práctica de eficiencia docente, exponiendo tema sorteado con dos horas de anticipación a la prueba.
- e). Pruebas públicas.
- f). Exposición en sitio público de los datos biográficos y académicos de los concursantes y programas por desarrollar.
- g). Decisión razonada.
- h). Integración de jurados por especialistas.

Los profesores adjuntos serán evaluados anualmente por el Consejo Técnico; los titulares habrán de probar ante el mismo consejo, cada dos años, que sus programas y prácticas y su labor de investigación avanza adecuadamente. Si el Consejo considera que el trabajo no es satisfactorio, recomendará al Consejo Universitario que declare desierta la cátedra.

Para el ingreso y promoción se considerarán la "realización profesional", la capacidad científica y pedagógica y las condiciones morales y de servicio (78).

IV.- Países con varias universidades nacionales y privadas...

1.- Argentina: Hay docentes ordinarios (titulares, asociados, adjuntos y consultores) y extraordinarios (eméritos, visitantes y honorarios).

Los profesores serán designados por concurso público y de acuerdo con pruebas y formas fijadas en el estatuto, con base en los principios de imparcialidad, publicidad y capacidad académica. Las designaciones de asociados y adjuntos se harán por 7 años, al vencimiento de los cuales se podrá llamar de nuevo a concurso. Se respetará la estabilidad cuando se hayan cumplido los requisitos del cargo. La dedicación de los docentes será: exclusiva, de tiempo completo y simple. Se autoriza la docencia libre y se obliga a los docentes a realizar investigación y a los investigadores a profesar cátedra. Son los Consejos Académicos los facultados para designar a los profesores.

Para las universidades privadas, la ley de diciembre de 1967 fija los requisitos para integrar el cuerpo docente (79).

2.- Bolivia: Según García Laguardia, la "Ley Fundamental de la Universidad Boliviana" de 1972 instituye y regula ampliamente la carrera docente sobre la base de la designación con base en concursos que deberán sujetarse a los siguientes lineamientos: formación de tribunales con catedráticos de la especialidad y evaluación mediante una tabla jerárquica (en este orden: investigación científica,

(78) Ídem, p. 100-103.

(79) Ídem, p. 107

producción intelectual, diplomas o títulos, programas y planes de trabajo y experiencia docente; exámenes y prácticas son evaluados con 90% del total).

Se instituye un escalafón en el que los profesores ascenderán de acuerdo con los años de servicio y el cumplimiento, de acuerdo con las siguientes categorías:

- a). Asistente. La carrera se inicia en este nivel mediante designación por concurso para un período de dos años.
- b). Adjunto. Asistente por dos años, debe ganar concurso y presentar un trabajo de investigación sobre el tema de su especialidad. Es nombrado para tres años.
- c). Catedrático. Es el docente de mayor jerarquía. Debe aprobar concurso de méritos y examen de oposición y presentar un plano general de trabajo que incluirá el programa analítico de la asignatura. Es nombrado para cinco años, pudiendo ser ratificado por el Consejo Universitario, previa evaluación.

Además están previstas las figuras de auxiliares (alumnos o egresados distinguidos), extraordinarios, visitantes, honorarios, eméritos y suplentes (80).

3.- Brasil: Numerosas normas reglamentan el régimen de trabajo, retribución y programa de incentivos para los docentes. Se reglamenta al profesorado de carrera (titular, adjunto y asistente). Los auxiliares ingresan al servicio de conformidad con la legislación nacional de trabajo; los profesores de carrera son seleccionados mediante concurso basado en títulos y pruebas.

Se ha establecido una llamada "reforma universitaria", siguiendo el modelo de la Universidad de Brasilia, cuyos Estatutos y Reglamento General de 1970 prescriben que los profesores serán de dedicación exclusiva, clasificados como profesores de planta, visitantes y auxiliares. Los de planta serán titulares, adjuntos y asistentes, e ingresarán mediante concurso de títulos y pruebas. Para la admisión a la carrera docente se exigen los siguientes requisitos:

- a). Para ser nombrado profesor titular, deberá tener una calificación posdoctoral, comprobada por el examen de títulos y trabajos.
- b). Para ser nombrado profesor adjunto se requiere título de doctor.
- c). Para ser nombrado profesor asistente se requiere título de maestro.

Los auxiliares de enseñanza son elegidos entre los estudiantes (81).

4.- Colombia: En casi todas las universidades funcionan Comités de Personal Docente o Juntas de Escalafón, para calificar las solicitudes de ingreso y controlar la selección. Si el comité lo considera conveniente se recurre ocasionalmente al concurso de oposición. El personal se divide en ordinario o de carrera y especial. Los profesores de carrera están inscritos en el escalafón y gozan de inamovilidad dentro de los períodos asignados (82).

(80) Idem, p. 115

(81) Idem, p. 122, 124 y 125

(82) Idem, p. 131

5.- Chile: García Laguardia se refiere al Nuevo Estatuto Orgánico de la Universidad de 1971. Se establece la carrera de funcionario académico. Las normas de ingreso, evaluación y promoción se fundarán solo en méritos y antecedentes, normas objetivas de idoneidad. Tendrán la calidad de empleados públicos (83).

6.- Ecuador: Es el Consejo Universitario el facultado para nombrar a los profesores que hubieren triunfado en concursos y para decidir sobre su remoción. Tanto el personal de docencia como el de investigación será seleccionado por riguroso concurso de méritos o mediante oposiciones.

Los docentes son de tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial, procurando que el mayor número sea a tiempo completo. Se clasifican en principales, agregados y accidentales (84).

7.- Perú: Se considera como principio fundamental de la Universidad, establecido en la Ley General de Educación de 1972, el de autonomía, que implica, entre otros, el derecho a elegir a su personal. El ingreso a la docencia ordinaria se realiza directamente a cualquier categoría mediante concurso público. Los docentes serán evaluados periódicamente para los efectos de su calificación y promoción.

8.- Venezuela: Las universidades gozan de autonomía administrativa para designar a su personal docente y de investigación. Los profesores son ordinarios, especiales, honorarios y ayudantes o preparadores (85). Para los ordinarios (instructores, asistentes, agregados asociados y titulares) el Consejo de la Facultad podrá establecer concursos para la provisión de los cargos. Los ordinarios se ubicarán y ascenderán en el escalafón de acuerdo con sus credenciales o méritos científicos y sus años de servicio. El mérito científico ha de acreditarse por la presentación de un trabajo original.

Todo profesor se iniciará como instructor, a menos que por sus méritos pueda ubicarse en otro escalafón. Ascenderá según méritos y tiempo, a titular, cargo permanente hasta su jubilación.

Los profesores especiales serán:

- a) Auxiliares docentes y de investigación
- b) Investigadores o docentes libres.
- c) Profesores contratados.

Los ayudantes y preparadores se seleccionarán entre los estudiantes calificados para prestar auxilio a los profesores (86).

(83) *Idem*, p. 135

(84) *Idem*, p. 139-140

(85) *Idem*, p. 155-157

(86) *Idem*, p. 168

**CONCEPTOS , CARACTERISTICAS .
Y FINALIDADES
DEL AÑO SABATICO**

**Requisito de tiempo laborado para el disfrute del
AÑO SABATICO**

El Artículo 47 del Estatuto del Personal Académico otorga el año sabático al personal académico de tiempo completo que haya laborado seis años en la Institución, lapso que se entiende ininterrumpido, ya que de lo contrario se perdería la finalidad del año sabático.

El tiempo laborado a contrato es computable para el año sabático, siempre y cuando se reúnan los requisitos del mencionado artículo 47.

Oficio 87.1/114
21 de junio de 1973.

Finalidad del

AÑO SABÁTICO

El año sabático no es equivalente a vacaciones, sino se otorga para realizar estudios en centros educativos nacionales o extranjeros, o para realizar alguna actividad académica que resultaría difícil de cumplir simultáneamente con las obligaciones ordinarias de índole académica.

Oficio 87.1/114

21 de junio de 1973.

Imposibilidad de otorgar equivalente económico al

AÑO SABÁTICO

El derecho del año sabático, de acuerdo con nuestra legislación, no es equivalente a dinero, ni su existencia se asemeja a compensación o seguro. Su finalidad es contribuir a la superación académica de los profesores o investigadores de tiempo completo.

Por tanto, no es posible otorgar el equivalente económico del año sabático.

Oficio 87.1/359
4 de diciembre de 1973.

**Requisitos para el goce del
AÑO SABÁTICO**

El Artículo 47 del Estatuto del Personal Académico, hay que interpretarlo como seis años de servicios ininterrumpidos respecto al goce del año sabático en virtud de:

- a). El antecedente del anterior estatuto;
- b). La finalidad misma del año sabático, que es el sentido de que los investigadores y profesores de tiempo completo puedan dedicarse al estudio en instituciones nacionales y extranjeras, y
- c). La costumbre universitaria que así lo ha entendido.

**Oficio 87.1/44
10. de febrero de 1974.**

AÑO SABÁTICO

Cómputo de la antigüedad para efectos del, cuando se trate de personal académico que goza de comisión para participar en el programa de formación del Personal Académico.

Para que un miembro del personal académico definitivo pueda participar en ese programa, es necesario que el respectivo Consejo Técnico le conceda una comisión sin goce de sueldo. A fin de que proceda dicha comisión, es necesario que los interesados otorguen su conformidad por escrito para que el tiempo que ocupen en la realización de estudios de posgrado no se compute para los efectos del año sabático.

Oficio 7.1/510

14 de julio de 1975.

AÑO SABÁTICO

Para su disfrute hay que renunciar al cargo que se tenga

Para poder disfrutar del año o semestre sabático, es indispensable separarse del cargo de funcionario académico, de supervisión o de coordinación que se desempeñe en alguna dependencia de la Universidad, conforme a lo prescrito por el artículo 58, inciso d), párrafo segundo, del Estatuto del Personal Académico.

Oficio 7,1/595

11 de septiembre de 1975.

Percepción a que tiene derecho el investigador durante el disfrute del
AÑO SABATICO.

La percepción a la que tiene derecho el investigador durante su año sabático comprende las cantidades que recibe por sus labores docentes y de investigación, las que integran el salario al que se refiere el artículo 58 del Estatuto del Personal Académico.

Oficio 7.1/219.
4 de junio de 1976.

C). COMISION MIXTA DE VIGILANCIA, FUNCIONAMIENTO,

La Comisión Mixta de Vigilancia supervisará la correcta aplicación de los procedimientos académicos previstos en este Contrato, particularmente los de selección, promoción y adscripción, para lo cual sus miembros tendrán acceso en forma inmediata a la documentación correspondiente. Las autoridades universitarias complementarán, en lo que les compete, la resolución de dicha Comisión en un plazo no mayor de diez días.

Los Consejos Técnicos y, en su caso, la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, recibirán copia de las resoluciones de la Comisión Mixta de Vigilancia y se referirán a éstas en la fundamentación de sus propias resoluciones.

A continuación presento el Reglamento de la Comisión Mixta de Vigilancia del Personal Académico.

**REGLAMENTO DE LA COMISION MIXTA DE
VIGILANCIA DEL PERSONAL ACADEMICO.**

CAPITULO I

**DE LA INTEGRACION Y COMPETENCIA DE LA
COMISION**

Artículo 1.- El presente reglamento rige el funcionamiento de la Comisión Mixta de Vigilancia del Personal Académico prevista en la Cláusula 96 fracción III del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM.

Artículo 2.- La Comisión estará integrada con seis representantes de la Universidad y seis representantes del AAPAUNAM en los términos de la Cláusula 97 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM.

Artículo 3.- La Comisión supervisará la correcta aplicación de los procedimientos académicos previstos en el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, particularmente los de selección, promoción y adscripción.

Artículo 4.- Tanto la Universidad como AAPAUNAM podrán cambiar a sus respectivos representantes y, en este caso como en el de renuncia de cualquiera de los miembros integrantes, la comunicación al resto de la Comisión Mixta, nombrando o designando el sustituto, se hará formalmente por escrito, en un lapso no mayor de quince días hábiles, contados a partir de la fecha en que se conozca la remoción o la renuncia.

Artículo 5.- Para efectos del Artículo 3, los miembros de la Comisión tendrán acceso en forma inmediata a la documentación correspondiente al caso concreto de que se trate, así como a la documentación necesaria en los ejemplares suficientes para el conocimiento y opinión de la Comisión, en los términos de la cláusula 100 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico.

Artículo 6.- Las comunicaciones, consultas u oficios que se dirijan a la Comisión y no sean de su competencia, previo acuerdo expreso, se turnarán a los órganos a que corresponda su conocimiento, y con aviso simultáneo de los interesados, o bien, serán devueltos a los promoventes si así procediere.

Artículo 7.- La Comisión sesionará válidamente con la concurrencia de, cuando menos, tres representantes de cada una de las partes que la integran. Las resoluciones serán tomadas por el acuerdo de ambas representaciones.

CAPITULO II

DEL FUNCIONAMIENTO

Artículo 8.- Las sesiones de la Comisión serán ordinarias y extraordinarias. Las sesiones ordinarias se efectuarán el segundo y el cuarto jueves de cada mes a las 18:00 horas, en el lugar que acuerden las partes y tendrán una duración de dos horas, salvo acuerdo en contrario de ambas representaciones. Las modificaciones al efecto se harán conforme a derecho, por escrito y con acuse de recibo, con una antelación mínima de dos días hábiles.

Artículo 9.- Las sesiones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, dando aviso por escrito a la otra, por lo menos con dos días hábiles de anticipación, y expresando el o los asuntos a tratar. En cualquier caso habrá las sesiones extraordinarias que se determinen por acuerdo de las partes.

Las sesiones extraordinarias, salvo acuerdo en contrario, se llevarán a cabo en días y horas hábiles.

Artículo 10.- Las resoluciones o acuerdos de la Comisión serán enviados por escrito a la dependencia y órgano correspondiente, con la firma de cuando menos tres miembros por parte de las autoridades y tres por parte de AAPAUNAM y, en su caso, con copia al interesado en el término de cinco días hábiles.

Artículo 11.- Las resoluciones de la Comisión se producirán a más tardar en un término de 30 días hábiles a partir de la fecha de entrada del recurso.

Si las partes no se logran poner de acuerdo en un determinado caso, dentro del término previsto en el párrafo anterior, deberán redactar un escrito que así lo exprese, dejándose a salvo los derechos de las partes, en el entendido de que si en 5 días hábiles no se redacta, los interesados podrán hacer valer sus derechos en la vía y forma que proceda, como si este escrito hubiera sido redactado.

CAPITULO III
DE LAS FORMALIDADES Y EL PROCEDIMIENTO

Artículo 12.- Para que la Comisión Mixta de Vigilancia conozca de los asuntos de su competencia, el interesado, directamente o por conducto de AAPAUNAM presentará por triplicado escrito firmado, proporcionando básicamente los datos siguientes:

- a). Nombre y apellidos
- b). Categoría y antigüedad
- c). Dependencia o dependencias de adscripción
- d). Órgano o autoridad contra la cual se inconforma
- e). Procedimiento impugnado
- f). Relación sucinta de los hechos y aplicación que motiva su petición.
- g). Las pruebas que obren en su poder o en el señalamiento del lugar donde pueden encontrarse.

Artículo 13.- el escrito del interesado o de AAPAUNAM, deberá presentarse dentro de un término de diez días hábiles que se contarán a partir del día siguiente a aquél en el cual el interesado y AAPAUNAM hayan conocido la irregularidad o hayan sido notificados de los resultados que consideren impugnables por la presunta aplicación incorrecta del procedimiento que se pretenda impugnar.

Artículo 14.- La Comisión hará constar la fecha y hora en que se reciba el escrito y formará el expediente respectivo, devolviendo una copia sellada del mismo.

Artículo 15.- El archivo de la Comisión se encontrará en el local que para el efecto se designe y podrá ser consultado por cualquiera de los miembros de la comisión.

Artículo 16.- De cada sesión se levantará un acta con un resumen de lo actuado y con una copia para cada una de las representaciones y una para archivo exclusivamente en el local de la misma.

Artículo 17.- Las sesiones de la Comisión no serán públicas.

La comisión podrá solicitar la comparecencia del interesado. Esta podrá asesorarse o auxiliarse de la manera que estime conveniente y cualquiera de las partes podrán nombrar un asesor para el caso concreto con voz pero sin voto.

La Comisión podrá solicitar a la dependencia en cuestión la información escrita que juzgue necesaria para poder formarse una opinión sobre el caso.

**CAPITULO IV
DE LAS REFORMAS Y ADICIONES**

Artículo 18.- El presente reglamento podrá reformarse con base a lo establecido en la cláusula 97 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico.

Artículo 19.- Los representantes de la Universidad o de AAPAUNAM, cuando pretenden una reforma o adición del presente reglamento turnarán su iniciativa por escrito fundamentándola en la forma más amplia posible, y comunicándola en su oportunidad a la otra representación para que emita su opinión.

Artículo 20.- El día y la hora que señale, se reunirán los integrantes de la Comisión para estudiar y discutir las consideraciones de las partes, dictando la resolución que proceda.

Artículo 21.- Aprobada una reforma o adición, se le dará la publicidad necesaria, indicándose la fecha y forma en que habrá de entrar en vigor.

Artículo 22.- En los casos no previstos en el presente reglamento, se estará a las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo, de la Legislación Universitaria, y, en su defecto, al consenso de las partes. Si el consenso no fuera posible se asentará en el acta de la sesión las objeciones presentadas y fundamentadas.

T R A N S I T O R I O S

Artículo Primero: La Comisión Mixta de Vigilancia conocerá de los casos que sean presentados en diez días hábiles después de la aprobación del presente reglamento y que a la fecha de su presentación en esta Comisión no hayan sido objetos de resolución, en las instancias universitarias o laborales.

Artículo Segundo: El presente reglamento entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en Gaceta UNAM.

**D). LA COMISION MIXTA DE CONCILIACION Y RESOLUCION DEL
PERSONAL ACADEMICO. FUNCIONAMIENTO**

Conoce de los asuntos, en que algún miembro del personal académico ha incurrido en alguna falta, de los previstos en el Convenio del Personal Académico (Estatuto General del Personal Académico), para ello es necesario haberse realizado la investigación administrativa correspondiente de donde se aportarán los elementos de prueba necesarios para proceder, dicha investigación se debe de hacer en un plazo de 10 días hábiles a partir de que el titular conoce de la falta; vencido este plazo no podrá aplicarse ninguna sanción.

La Comisión de Conciliación y Resolución del Personal Académico, tiene la facultad de dictaminar y ejecutar las resoluciones, además debe de notificar a la autoridad competente para que se cumpla dicha resolución y si esta no cumple la

resolución se le tendrán que pagar salarios y prestaciones a que tenga derecho mientras no se ejecute la resolución. La Comisión debe de notificar de toda acción o resolución que modifique la situación laboral de algún miembro del personal académico, la notificación debe ser de inmediato, escrita y en forma personal al interesado, la notificación deberá expresar los fundamentos legales en que se apoya la acción.

Si un miembro del personal académico se considera afectado en sus intereses gremiales, por alguna decisión de las autoridades universitarias, podrá solicitar la reconsideración de la misma, por sí o por medio de la AAPAUNAM, hasta que el interesado y la AAPAUNAM no hayan recibido la notificación correspondiente, la acción o resolución no surtirá efecto alguno.

La solicitud de reconsideración, deberá de presentarse ante la autoridad que dictó la resolución en cuestión, dentro de un término de 10 días hábiles contados a partir del día siguiente de la fecha en que se notificó por escrito y personalmente al afectado y a AAPAUNAM, acompañada de las pruebas conducentes; la autoridad que dictó el acto o resolución a reconsiderar, podrá allegarse todos los elementos de pruebas que considere necesarios para resolver, lo que deberá hacer en un término no mayor de 5 días hábiles a partir de la fecha de la presentación de la solicitud de reconsideración.

Si el miembro del personal académico no estuviere de acuerdo con el sentido de la resolución dictada con motivo de la reconsideración solicitada o haya concluido el plazo de cinco días, sin que haya habido contestación, podrá impugnar esta, mediante el recurso de inconformidad que deberá de presentarse ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico, dentro de un término no mayor de quince días hábiles, contados a partir del día siguiente de notificarse la resolución. Este recurso podrá intentarse por el afectado directamente a la AAPAUNAM.

La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico dictará sus resoluciones dentro de los cinco días hábiles siguientes al día en que reciba la correspondiente impugnación. Si sus miembros no llegan a un acuerdo mayoritario, podrán nombrar un árbitro.

Si la resolución de la Comisión favorece al trabajador académico, la autoridad competente deberá dar cumplimiento inmediato a la resolución correspondiente.

En caso de que el miembro del personal académico estime que con la resolución dictada por la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico se lesionan sus derechos podrá, si no se designó árbitro, ejercitar sus acciones ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El término para la prescripción de las acciones comenzará a contar a partir del día siguiente en que se notifique la resolución de la Comisión Mixta de Conciliación.

En cualquier caso, tanto la solicitud de reconsideración como el recurso de inconformidad, son optativas para el personal académico afectado, de tal suerte que este podrá ejercer sus derechos directamente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Respecto a las causas de suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral entre la UNAM y su personal académico se estará a lo prescrito por la Ley Federal del Trabajo.

En los casos de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador académico, éste podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causales y tendrá derecho a que la Universidad lo indemnice en los términos de los tres supuestos siguientes, debiendo presentarse su reclamación dentro de los dos meses siguientes a su separación.

I.- En ambos casos, el miembro del personal académico, podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución o ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

II.- Si el miembro del personal académico opta por el procedimiento interno de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, se estará a lo que señale el dictamen que ésta emita o al laudo arbitral correspondiente, y en caso de inconformidad con el mismo, podrá recurrir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

III.- Cuando el árbitro o la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dicte el laudo definitivo favorable al miembro del personal académico, si se trata de reinstalación, la UNAM le cubrirá de inmediato los salarios vencidos y prestaciones legales incrementadas en un 25%. Si se trata de indemnización la institución le cubrirá el importe de 120 días de salario, salarios caídos y prestaciones legales, más 20 días de salario por cada año de servicios prestados y prima de antigüedad, además de las prestaciones adicionales correspondientes incrementadas en un 25%.

En los casos de terminación de la relación de trabajo entre la Universidad y los miembros del personal académico, por mutuo consentimiento y a los trabajadores académicos que renuncien voluntariamente, la Universidad les pagará independientemente de cualquier otra prestación a la que tenga derecho, una gratificación por concepto de antigüedad según la siguiente tabla.

- I.- De 3 a menos de 10 años de antigüedad 9 días de salario por cada año laborado.
- II.- De diez a menos de 15 años de antigüedad 11 días de salario por cada año laborado y
- III.- De 15 años en adelante 13 días de salario por cada año laborado.

Si la incapacidad es permanente y proviene de un riesgo no profesional, el trabajador académico tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicio, además de las prestaciones a que tenga derecho en el ISSSTE.

**D). REGLAMENTO DE LA COMISION MIXTA DE CONCILIACION
Y RESOLUCION DEL PERSONAL ACADEMICO DE
LA U N A M .**

CAPITULO I

Aquí presento el reglamento de la Comisión en el cual se detalla con claridad, competencia, funciones y procedimientos.

De la integración y competencia de la Comisión.

Artículo 1o.- La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico de la UNAM es el órgano competente para conocer de la impugnación de las resoluciones que afecten los intereses gremiales de los miembros del personal académico, quienes tendrán derecho a recurrirlas por sí o por medio de sus representantes.

Artículo 2o.- La Comisión Mixta de Conciliación, con fundamento en lo dispuesto por el Capítulo V del Título decimotercero del Estatuto del Personal Académico, es un órgano paritario y autónomo, cuyas funciones y atribuciones se regirán conforme a las normas relativas del Derecho Universitario y de acuerdo con lo establecido en el presente reglamento.

Artículo 3o.- La Comisión se integra con tres miembros representantes titulares de las autoridades universitarias y por tres miembros representantes titulares de la asociación del personal académico a que pertenezca el interesado; si éste lo considera conveniente, sus representantes ante la Comisión serán las personas que él designe y no los de la asociación a que pertenezca. Cada titular podrá tener su suplente. Las partes tienen derecho a nombrar hasta dos asesores, quienes tendrán voz pero no voto.

Artículo 4o.- Para los efectos de la integración de la Comisión, cada asociación del personal académico, debidamente acreditado ante las autoridades de la Universidad, deberá designar a su representante, haciéndolo del conocimiento de la Institución. Tanto la Universidad como las asociaciones podrán cambiar libremente a sus respectivos representantes.

Artículo 5o.- Los oficios, consultas y comunicaciones que se dirijan a la Comisión y que no sean de su competencia, se turnarán a las dependencias a que corresponda su conocimiento con el acuerdo procedente y dando aviso a los interesados, o se devolverán a los mismos según el caso.

Artículo 6o.- Para el despacho de los asuntos administrativos, se designará al personal necesario, por parte de las autoridades universitarias haciendo formalmente del conocimiento de las asociaciones del personal académico el nombre de cada persona designada.

Artículo 7o.- La Comisión sesionará válidamente con la concurrencia de dos representantes de las partes que la forman.

Artículo 8o.- Procederá la suspensión provisional de los efectos de la resolución impugnada, cuando se trate de la rescisión de la relación de trabajo, que tenga por fundamento cualquiera de las fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, con excepción de las fracciones II, IV, V y VIII. Salvo los casos señalados con anterioridad, la suspensión provisional implicará la continuación de la relación y el pago de salarios, en tanto no se dicte la resolución por la Comisión.

CAPITULO II DE LAS FORMALIDADES

Artículo 9o.- Para intentar el recurso ante la Comisión, el miembro del personal académico afectado presentará un escrito por triplicado, proporcionando por lo menos los siguientes datos:

- a). Nombre y apellidos;
- b). Domicilio para oír notificaciones
- c). Categoría, antigüedad y puesto que desempeña
- d). Dependencia de adscripción
- e). Autoridad universitaria contra la cual se inconforma.
- f). Fecha de notificación de la resolución contra la cual se inconforma, o de aquella en la que haya tenido conocimiento de la resolución, acto u omisión impugnados.
- g). Resolución, acto u omisión impugnados.
- h). Una relación sucinta de los hechos que motiven su acción y petición concreta y,
- i). Artículo en que se funde su petición, así como aquellos que considere que se han violado, dejado de aplicar o aplicados indebidamente.

Artículo 10.- Al escrito de inconformidad acompañará el interesado las pruebas que obren en su poder y señalará las que deben desahogarse. En caso de no poderlas obtener, indicará el lugar donde se encuentren, para que sean requeridas por la Comisión. Asimismo, deberá acompañar a su escrito con el número de copias simples necesarias de cada uno de los documentos para integrar el expediente de la Comisión y correr traslado a la autoridad recurrida.

Artículo 11.- El escrito del recurrente deberá ser firmado por él o por su representante, estando obligado este último a acreditar tal calidad por cualquier medio idóneo.

Artículo 12.- Una vez recibido el escrito del recurrente, el Secretario de la Comisión hará constar la fecha y hora en que se reciba y formará el expediente correspondiente, devolviéndose una copia sellada del mismo.

Artículo 13.- Las promociones presentadas a la Comisión, se numerarán y se registrarán en el libro que al efecto se lleve. La Comisión dictará el acuerdo correspondiente en el día hábil siguiente a la fecha de presentación de la promoción.

Artículo 14.- Los recursos o promociones extemporáneos serán desechados de plano por la Comisión.

Artículo 15.- La Comisión, en el acuerdo de radicación, fijará fecha y hora para que se verifique la audiencia, a la que podrán concurrir el miembro del personal académico afectado y/o su representante. Cuando no comparezca el recurrente ni su representante, se tendrá por reproducido su recurso, en todos sus términos, y por ofrecidas todas las pruebas.

Artículo 16.- Las notificaciones a las autoridades universitarias se harán por medio de oficio.

Artículo 17.- Se notificará personalmente al interesado.

- a). La audiencia de pruebas, alegatos y resolución;
- b). Las resoluciones definitivas
- c). Los acuerdos que contengan un apercibimiento o lo citen a alguna diligencia y
- d). Las demás resoluciones que determine la Comisión.

Artículo 18.- Las demás notificaciones se harán por medio de lista que se publicará en los estrados de la Comisión.

Artículo 19.- Las notificaciones se harán dentro del día hábil siguiente a aquel en que se hubiere dictado la resolución o acuerdo respectivo.

Artículo 20.- Las notificaciones surtirán efectos al día hábil siguiente a aquel en que se han hecho

Artículo 21.- Los términos empezarán a correr al día siguiente a aquel en que surta efectos la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento.

Artículo 22.- Las notificaciones personales se practicarán por el notificador en el domicilio señalado por el promovente en su escrito inicial, entregándole copia autorizada del acuerdo o resolución dictados. En caso de no estar presente, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a la hora que se le fije y, de no hacerlo, dejará el instructivo correspondiente con la persona que se encuentre en dicho domicilio o en su defecto, con el vecino más próximo, asentándose la razón en el acta que al efecto se levante.

Artículo 23.- La parte afectada podrá solicitar la reposición de las diligencias y actuaciones que no se realicen de acuerdo con lo establecido por este reglamento. Asimismo podrá solicitar de la reposición de las audiencias y actuaciones con respecto de las cuales la parte afectada no hubiera podido concurrir, por caso fortuito o fuerza mayor debidamente acreditada.

Artículo 24.- La reposición deberá solicitarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación personal que se ordene, después de la actuación o en la actuación subsiguiente, cuando ésta se produzca antes.

La Comisión resolverá la procedencia de la reposición, de plano, cuando así lo acuerde dentro de los cinco días hábiles siguientes a la solicitud de la parte afectada, de otra manera se tendrá por desechada.

Artículo 25.- Las audiencias serán públicas y se citará a las partes con un plazo mínimo de cinco días hábiles de anticipación a la celebración de la misma.

Artículo 26.- Las audiencias tendrán lugar en días y horas hábiles, pero en caso de excepción o de urgencia, podrán prolongarse por el tiempo necesario a juicio de la Comisión.

Artículo 27.- En el caso de que la audiencia sea diferida, la Comisión notificará a las partes o a su respectivo representante del diferimiento y, en su caso, de la nueva fecha señalada para la audiencia, con una anticipación mínima de 24 horas.

Artículo 28.- Cuando la Comisión decida que algún asunto debe conocerse en pleno, el quorum será de cuatro representantes, dos por cada parte. Estas sesiones se efectuarán en días y horas hábiles. De cada pleno se levantará acta, que firmarán los asistentes y que contendrá, en síntesis, los conflictos examinados y la solución que se haya dado en los mismos.

Artículo 29.- La comisión podrá decidir que los plenos se celebren a puerta cerrada, en cuyo caso sólo se permitirá el acceso a un asesor de los representantes del interesado, que tendrá voz pero no voto. Las reuniones que se celebren para deliberar sobre las resoluciones se llevarán a cabo a puerta cerrada.

Artículo 30.- El libro de actas será público, se llevará por duplicado y se depositará en el archivo de la Comisión.

CAPITULO III DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 31.- El escrito de inconformidad deberá presentarse dentro de un término de diez días hábiles, que se contarán a partir del día siguiente a aquel en que el interesado haya sido notificado o haya tenido conocimiento de la resolución que le cause en forma definitiva el agravio, en los términos del artículo 137 del Estatuto del Personal Académico, o, en su defecto, cuando hayan transcurrido los quince días hábiles siguientes, sin que haya habido contestación, de conformidad con el artículo 136 del mismo Estatuto.

Artículo 32.- Para los efectos del presente reglamento, todos los plazos se computarán en días hábiles, entendiéndose, por tales aquellos que no se encuentran comprendidos en el artículo 145 del Estatuto del Personal Académico, ni dentro de los periodos vacacionales a que se refiere la fracción X del artículo 60. de dicho Estatuto. Tampoco se considerarán días hábiles los sábados y domingos.

Artículo 33.- Una vez recibido el escrito a que se refiere el artículo anterior, se correrá traslado con su copia y con las copias de las pruebas aportadas por el interesado, a la autoridad recurrida, emplazándola para que produzca su contestación, dentro del término de cinco días hábiles, y que ofrezca las pruebas que considere convenientes, apercibiéndola de que de no hacerlo se le tendrá por allanada al recurso de inconformidad.

Artículo 34.- Producida la contestación de la autoridad recurrida y aportadas las pruebas, se celebrará en la fecha fijada la audiencia correspondiente, en la que se desahogarán las pruebas, se recibirán los alegatos de las partes y se dictará la resolución que proceda. Los miembros de la Comisión podrán interrogar libremente a las partes o a sus representantes.

Artículo 35.- En la audiencia a que se refiere el artículo anterior, las partes podrán aportar pruebas complementarias, siempre y cuando se relacionen con los puntos controvertidos. En esta misma audiencia la Comisión podrá acordar diligencias para mejor proveer.

Artículo 36.- Son admisibles todos los medios de pruebas, excepción hecha de la confesional, la que sólo se admitirá previo acuerdo de la Comisión, cuando los hechos en que se funda el escrito de inconformidad o su contestación no puedan comprobarse por otro medio, ajuicio de la Comisión.

Artículo 37.- Las partes podrán presentar sus alegatos por escrito. Asimismo, podrán vertirlos oralmente, en un tiempo limitado a un máximo de diez minutos, procediendo el Secretario de la Comisión a realizar un extracto de los mismos, que constará en los autos.

Artículo 38.- Dictada la resolución correspondiente, se dará a conocer al afectado y a la autoridad demandada al día hábil siguiente, mediante copia autorizada de la misma.

Artículo 39.- Cuando los miembros de la Comisión no lleguen a ninguna resolución podrán nombrar árbitro, haciéndose constar por escrito el compromiso correspondiente.

Artículo 40.- Cuando el miembro del personal académico estime que con la resolución dictada por la Comisión se lesionan sus derechos y no se hubiera designado árbitro, podrá ejercitar sus acciones ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 41.- El término para la prescripción de las acciones comenzará a contar a partir del día siguiente que haya surtido efectos la notificación de la resolución de la Comisión.

Artículo 42.- Las resoluciones de la Comisión obligarán en sus términos a las autoridades universitarias correspondientes.

CAPITULO IV
DE LAS REFORMAS Y ADICIONES AL REGLAMENTO.

Artículo 43.- El presente reglamento podrá reformarse con el común acuerdo de las partes que integran la Comisión en su totalidad. En caso de que hubiese discrepancias, se requerirá del acuerdo de la mayoría calificada, computándose para tales efectos los votos, teniendo en cuenta la composición paritaria de la Comisión y, por lo que se refiere a la representación de las asociaciones de personal académico, se estará a lo dispuesto por el último dictamen de la Comisión Técnica Paritaria de Acreditación, a que se refiere el Capítulo III del título decimotercero del Estatuto del Personal Académico.

Artículo 44.- Los representantes de la Universidad o de las asociaciones del personal académico, cuando pretendan una reforma o adición del presente reglamento, formularán su iniciativa por escrito, fundamentándola en la forma más amplia posible.

Artículo 45.- Con dicha iniciativa, se correrá traslado a la parte que corresponde, universidad o las asociaciones del personal académico, a efecto de que en un término de quince días la estudie y comuniquen sus puntos de vista al respecto.

Artículo 45.- El día y hora que señale, se reunirán los integrantes de la Comisión en pleno para estudiar y discutir las consideraciones de las partes, dictando la resolución que proceda.

Artículo 47.- De aprobarse una reforma o adición, se le dará publicidad necesaria, indicándose la fecha y forma en que habrá de entrar en vigor.

T R A N S I T O R I O S

Artículo Primero.- El presente reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Universitaria.

Artículo Segundo.- Los términos que se señalan en el presente reglamento, comenzarán a contar a partir de la fecha en que se inicie la vigencia del mismo.

Artículo Tercero.- Las resoluciones que afecten los derechos gremiales de los miembros del personal académico de la UNAM podrán impugnarse ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico de la UNAM, siempre que se hubieren comunicado después del 27 de noviembre de 1975, de acuerdo con las siguientes reglas:

a). Las resoluciones de las Autoridades Universitarias que no hayan sido impugnadas o recurridas de otra manera o ante otra instancia, deberán recurrirse en un plazo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al día en que este reglamento se publique en la Gaceta de la UNAM.

b). Las resoluciones que hubieren sido recurridas ante las propias autoridades universitarias que las emitieron, en los términos de los artículos 135 y 136 del Estatuto del Personal Académico en los casos en que no haya recaído contestación alguna y hayan transcurrido más de 15 días hábiles, a partir de que se hubiera presentado la solicitud de reconsideración por parte del miembro del personal académico, podrá recurrirse en un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente reglamento en la Gaceta de la UNAM.

c). Las resoluciones que hubieran sido recurridas ante las propias autoridades universitarias que las emitieron, en los términos de los artículos 135 y 136 del Estatuto del Personal Académico, y en las que hayan recaído contestaciones confirmatorias, podrán recurrirse en un plazo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente reglamento en la Gaceta Universitaria.

E). EL TRABAJO DEL PERSONAL ACADEMICO

1.- El personal académico ha querido ser encuadrado en la categoría de "trabajadores asalariados". Algunos han objetado esta inclusión y los argumentos invocados, se refieren:

a). A la "naturaleza del trabajo intelectual",

b). Remiten a la legislación laboral, como un cuerpo de normas que no prevé las modalidades distintivas de la labor intelectual y que, por lo mismo, al definir al trabajador considera a éste como obrero o empleado, es decir, define al trabajador como aquél remunerado "para hacer" y no "para hacerse", mediante el esfuerzo de la adquisición del saber, para transmitirlo como investigador profesor o experto. Así, no se acepta ver confundido al trabajador intelectual con otros trabajadores.

La preocupación por determinar que el personal académico es un grupo de los trabajadores asalariados, refleja la necesidad de protección para los trabajadores intelectuales que cuentan en sus filas con número rápidamente creciente de asalariados expuestos más o menos a los mismos riesgos económicos y sociales que los demás trabajadores asalariados".

Entre las consecuencias que resultan de esta caracterización se plantea la necesidad de sindicalización de dichos trabajadores intelectuales a fin de asociarse para la defensa de sus intereses frente al patrón. Se exige que los trabajadores intelectuales reconozcan su condición de asalariados y acepten la conveniencia de aplicación de la política y las reglamentaciones del derecho del trabajo (política de personal, preocupaciones y reivindicaciones de los sindicatos, modos de defensa consagrados, etc.).

Por otra parte, se quiere argüir que la "naturaleza" del trabajo intelectual es fundamentalmente diferente de la del trabajo en el que el componente mental no es el dominante. Pero se alega también que los trabajadores intelectuales no pueden ser vaciados en el molde de las ideas y de la práctica social imperante al no reflejar éstos adecuadamente su realidad.

a). La definición de la "naturaleza" del trabajo intelectual presenta dificultad: se sostiene que para suministrar trabajo intelectual es preciso ejercer capacidades mentales, adquiridas mediante largos estudios, con miras al manejo de abstracciones. Otro lo ha caracterizado como artesanía altamente calificada, cuyo instrumento -el saber- es la materia utilizada.

Los trabajadores intelectuales enriquecen el conocimiento como creadores e investigadores; lo difunden como profesores y lo ponen a disposición de terceros como expertos.

Otros han pretendido confundirlos con los empleados "no manuales", sin distinguir tareas de los intelectuales que difieren tanto del trabajo del empleado como del obrero.

Cuvillier sostiene que hay que reconocer que en la realidad social hay trabajadores que son remunerados "para pensar" y otros "para hacer". El trabajo de es los últimos es un conjunto de tareas manuales encaminadas a producir resultados materialmente perceptibles y mensurables; la parte de operaciones mentales que se deben efectuar responde esencialmente a planes predeterminados, a una rutina adquirida mediante una formación o una experiencia estrechamente especializada con un contenido práctico dominante. Por el contrario, 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.

La distinción entre trabajadores "para pensar" y trabajadores "para hacer" ha llevado, en la práctica social, a concebir al trabajo "auténtico" como esfuerzo físico, que exige tensión corporal, considerando a la actividad mental como un aspecto subsidiario de la labor. De ahí que, por ejemplo, en los riesgos de trabajo, lo relevante sean generalmente las amenazas para la salud e integridad física del trabajador.

Esta concepción enmascara la realidad, pero también induce a una asimilación forzada de los trabajadores intelectuales en reglamentaciones previstas sobre dicha concepción. En efecto, cuando la preocupación es asegurar a los trabajadores intelectuales, se pretende enmarcarlos en instituciones concebidas sin consideración de las peculiaridades de su labor, lo que conduce a sostener que la naturaleza del trabajo intelectual no es elemento relevante, reforzando así el principio de que el "verdadero" trabajo es el de obreros y empleados. Así, los trabajadores intelectuales no encuentran un camino que los conduzca a considerarse como trabajadores en el sentido pleno de la palabra. Es conocido el debate sobre lo "improductivo" de la labor intelectual. El criterio importante fue la determinación del lugar ocupado en el mecanismo del proceso de producción material; cuando más distante de ella estaba el interesado, tanto menos se le con

sideraba productivo. Hoy en día, el saber altamente calificado tiende incluso a ser reconocido como fuerza de producción determinante.

Pero las actividades del pasado se perpetúan en la práctica social y suelen traslucirse en los términos utilizados para hablar de la actividad intelectual... Así, el tiempo reservado a ésta se designa como tiempo de "no trabajo", y para hablar de las actividades intelectuales de los trabajadores se utiliza la expresión "licencia de estudios".

b). Cuando se objeta la inclusión del trabajador intelectual en la categoría de "trabajador", es frecuente utilizar una argumentación basada en la determinación que la legislación laboral efectúa para establecer la figura de "trabajador". Así, el 3 de junio de 1975, las Comisiones de Legislación Universitaria y de Trabajo Académico del Consejo Universitario de la UNAM dictaminaron que los miembros del personal académico no deben ser considerados como trabajadores en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

El argumento fue el siguiente:

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.

El término "subordinación", según lo ha establecido Mario de la Cueva, lo introduce la Suprema Corte de Justicia en la ejecutoria del 24 de noviembre de 1944 (amparo directo 5 527/44/1a., Antonio Góngora Pardenilla), término adoptado por la comisión que redactó el proyecto de ley de 1970.

En la exposición de motivos, de la Ley Federal del Trabajo vigente, la comisión explicaba que:

El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

De la Cueva sostiene que la relación de subordinación se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzque convenientes para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo. Añade el maestro que "es inimaginable que en el funcionamiento de una fábrica o almacén mercantil cada una de las personas que participan en el trabajo común pudiera actuar sin coordinar su acción con la de los demás o según su leal saber y entender".

El trabajo del personal académico universitario ha de realizarse en la organización democrática que el maestro De la Cueva anticipa, en la que todos los participantes en la obra común gocen de la facultad de opinar, discutir y votar los lineamientos generales para la prestación de su trabajo. La Institución, mediante el Consejo Universitario y los Consejos Técnicos, internos y asesores, habrá de darse esa organización sin la cual los antagonismos que quiso eliminar Caso en la ley de 1945 prevalecerán, invalidando la tesis de la comunidad cultural universitaria. En esa comunidad no podrá hablarse de subordinación, porque los lineamientos, instrucciones u órdenes no serán de la decisión de un grupo, sino habrá de expedirlos la comunidad a través de sus órganos. Ella será quien guz que de la conveniencia u oportunidad de las normas que regulen su vida. Esto es, sólo podrán ser reconocidas como normas de la Universidad aquellas cuya creación queda condicionada al ejercicio de la facultad legislativa de un órgano -el Consejo Universitario- integrado con la representación de los profesores, alumnos y trabajadores, quienes discuten y votan las normas que han de posibilitar el trabajo común. Esta es la condición establecida en el artículo 13 de la Ley Orgánica de 1945, condición que permite sostener la tesis de la Universidad como comunidad de cultura.

La organización de la Institución ha de ser replanteada: si nuestros profesores e investigadores se sienten subordinados y segregados, cualesquiera que sean las ventajas obtenidas por su acción reivindicadora, prevalecerá un estado de ánimo que imposibilite la integración de la comunidad de cultura sin la cual no puede hablarse de la existencia de universidad alguna.

Se ha intentado determinar que la Universidad queda incluida en la reglamentación de derecho burocrático, invocando que, en materia de seguridad social, su personal académico y administrativo está incorporando al sistema del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, mediante decreto publicado en el Diario Oficial del 30 de abril de 1951.

González Casanova sostiene que:

Tratar de llevar las relaciones entre la Universidad y su personal al orden del apartado B del artículo 123 y de su Ley reglamentaria, sería ignorar los preceptos de la Ley Orgánica de la Universidad y significaría un cambio de régimen jurídico en las relaciones entre la Universidad y su personal, cuyas consecuencias, sobre todo por lo que hace a la autonomía de la Universidad, son imprevisibles por cuanto hace a su calidad y magnitud, pero permiten temer un cambio en el propio régimen jurídico de la Universidad, por lo que hace sobre todo, a la extensión de su autonomía.

Añade que el pensar que la Universidad se sujete al régimen de los trabajadores de los Poderes de la Unión, sería ignorar la naturaleza y orígenes de la institución universitaria; sería desconocer su caso genérico, que le permite ser un organismo descentralizado del Estado, dotado de plena capacidad jurídica, que tiene derecho de organizarse como lo estime mejor, que no está sujeto a vigilancia y control administrativo por parte del Estado, cuyo personal disfruta de las prestaciones sociales de los trabajadores al servicio del Estado (pero que se rige en sus relaciones individuales de trabajo por la Ley Federal del Trabajo, dirimiendo sus conflictos con la Universidad en los tribunales y jurisdicción de esa ley y que debe regir sus relaciones con su personal (particularmente las colectivas) mediante estatutos especiales dictados por el Consejo Universitario).

González Casanova argumenta que el legislador, a sabiendas de que definía a la Universidad como organismo descentralizado del Estado, no hizo referencia alguna al régimen al que están sujetas las relaciones del Estado y sus servidores, sino que señaló como mínimo de referencia para las normas de los estatutos especiales (sic) que ordena dictar al Consejo Universitario, la Ley Federal del Trabajo, a la cual dada la exclusión de la Universidad del régimen de las relaciones entre el Estado y sus servidores, tendría que haber quedado sujeta la Universidad de no mediar el mandato del artículo 13 de la Ley Orgánica cuyo propósito es que la Universidad rijas sus relaciones en la materia a través de estatutos especiales.... La legislación estatuye los derechos de los trabajadores en principios generales; la aplicación al caso particular, la reglamentación de esos principios la ha dejado a la responsabilidad de los trabajadores; en el caso de la Universidad, el legislador ha querido que el todo, (sic) la Institución, responde los derechos y la personalidad de las partes y elementos que lo integran; que su personal docente, de investigación (y administrativo) regidos por estatutos especiales en sus relaciones con la Universidad, tengan derechos que en ningún caso podrán ser inferiores a los que conceden la Ley Federal del Trabajo; es la manera que encontró (el legislador) de respetar la autonomía de la Universidad y la autonomía de los trabajadores en el ejercicio de los derechos provenientes de las relaciones individuales y colectivas de trabajo.

El "Dictamen de las Comisiones del Consejo Universitario sobre la contratación colectiva con el Personal Académico" distinguió las relaciones entre la Institución y el personal administrativo, por una parte, y las que establecen con el personal académico por la otra. Recordemos que se invocó la incompatibilidad de la subordinación con los principios de libertad de cátedra e investigación, fundamento mismo del trabajo académico universitario. Pero, en el caso de los trabajadores administrativos de la Universidad no se descarta el elemento de su subordinación, lo que permite explicar la diferente situación de los dos grupos de trabajadores y lo que, por ende, justifica la firma de un Convenio Colectivo de Trabajo entre la UNAM y su personal administrativo, e impide aprobar tal mecanismo para regir las relaciones con el personal académico de la Institución.

El Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, revocó la sentencia dictada por el juez segundo del Distrito en Materia Administrativa del Distrito Federal, del 27 de julio de 1972, en la que se concluía que la resolución de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el sentido de declararse incompetente para conocer del registro del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México, violaba las garantías de le-

galidad y seguridad jurídica consagradas en los artículos 14 y 16 de la Constitución, procediendo por ello el amparo solicitado por el STEUNAM. Los considerandos del juez y del tribunal mencionado permiten adentrarse en la discusión sobre características distintivas de la Universidad Nacional Autónoma de México y su ubicación respecto de la legislación laboral. El juez consideró que el hecho de que los trabajadores de la Universidad tengan derechos y obligaciones en relación con las prestaciones que proporciona el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, de ninguna manera puede afectar la naturaleza jurídica de la Institución y considerar así limitada la autonomía de la Universidad. Independientemente de que la Ley Orgánica autoriza a la Universidad a regular sus relaciones de trabajo, tales relaciones, por disposiciones de la propia ley no podrán ser inferiores (sic) a las señaladas en la Ley Federal del Trabajo y ello conduce a estimar que, a pesar de tales facultades, puede producirse una relación de dirección y dependencia respecto de las personas que prestan sus servicios de la Institución. A juicio del juez segundo de Distrito en Materia Administrativa, eso es más que suficiente para que los trabajadores administrativos de la Universidad cuenten con los derechos y prerrogativas del inciso A del artículo 123 constitucional y sus leyes reglamentarias. El juez estimó que la Institución tiene el carácter de patrón, pues para ello es suficiente que requiera y haga uso de los servicios de personas particulares, siempre y cuando los servicios se presten bajo la dirección y dependencia del patrón. Añadió que, aún cuando la Universidad no persigue fines de lucro y en general, de carácter económico, sí constituye una unidad económica de prestación de servicios, en tanto que para tal fin cuenta con un patrimonio que le permite la realización de sus actividades, parte del cual indudablemente está destinado al pago de los salarios y demás prestaciones de índole laboral en favor de los trabajadores que proporcionan sus servicios.

La Secretaría del Trabajo argumentó que no queda al arbitrio del juzgador señalar el régimen jurídico bajo el cual deben quedar protegidos determinados empleados, sino que es indispensable que haya un texto legal por cuya interpretación jurídica se haga ese señalamiento. Si la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala que ella ha de aplicarse a (otros) organismos descentralizados que tengan a su cargo función de servicios públicos, no puede sostenerse que los trabajadores y empleados de la UNAM no quedan incluidos dentro del régimen jurídico que implanta esta ley.

porque, evidentemente, la UNAM no es una entidad privada; luego, si no lo es, su régimen jurídico en lo que concierne a las relaciones de trabajo que hay en su seno, tiene que quedar excluido del correspondiente a las entidades o empresas privadas, que es el de la Ley Federal del Trabajo.

La Secretaría del Trabajo invocó la ejecutoria de la Corte, dictada en el amparo D-279069, que en lo conducente dice:

Universidad Nacional Autónoma de México, la falta de Contrato Colectivo o Individual del personal técnico docente de primera no implica que se le otorgue el beneficio de la Ley Laboral. Para que pueda considerarse que existe relación obrero patronal entre los profesores universitarios y la UNAM, debe atenderse no sólo a la Ley Laboral, sino a la Ley Orgánica de la Universidad y conforme a ésta

las relaciones entre dicha Institución y su personal docente se rigen por estatutos especiales del Consejo Universitario, aclarándose únicamente, como norma de trato general, que los derechos de este personal no podrán ser inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo; pero esto significa que por tal motivo se le hayan de otorgar a todas aquellas personas que prestan servicios técnicos docentes, los beneficios que la Ley Laboral concede a los trabajadores amparados por contrato colectivo o individual.

La incorporación de los trabajadores universitarios al régimen del ISSSTE precisa y define la naturaleza de la Institución, pues los artículos 10., 17., 20 de la Ley del ISSSTE y 110 y 111 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, claramente señalan que la seguridad social para los trabajadores al servicio del Estado, a que se refiere el apartado B del artículo 123 constitucional, estará a cargo del ISSSTE, como la seguridad de los trabajadores sujetos a contrato, a que se refiere el apartado A del artículo 123 citado lo está a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social.

La Secretaría del Trabajo niega que la Universidad sea una unidad económica, como tampoco lo es el Estado a pesar de tener patrimonio; es una corporación pública que imparte educación y cultura como función estatal. Recuerda por otra parte la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica de 1945 que expresa:

Es un principio general, reconocido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que los funcionarios y empleados de los establecimientos o corporaciones públicas, pueden estar sometidos sin quebranto de ningún texto constitucional, a un régimen extracontractual estatutario. En años recientes, cuando por consideraciones diversas, el gobierno ha atribuido a ciertas empresas el carácter de corporaciones públicas, resulta explicable que se haya sometido a ciertos grupos de trabajadores de tales empresas a un régimen contractual. Pero la Universidad no es una empresa, no organiza los elementos de la producción para la persecución de ningún propósito lucrativo; nunca ha tenido ni tiene, ni se propone tener provechos sentido económico; es... una comunidad de cultura. Por estas razones, el ante proyecto, acoge en cuanto el problema de las relaciones entre la Universidad y su personal docente o administrativo una solución que no es nueva, sino que hace más de diez años fue establecida por la Suprema Corte de Justicia. Conviene sin embargo, dejar bien claro que el hecho de que las relaciones entre la Universidad y sus servidores tengan un carácter estatutario y no contractual, no será óbstatulo para que el Consejo Universitario otorgue a los profesores y a los empleados universitarios todos los derechos y prestaciones de orden social que, a estas horas, deben considerarse incorporados definitivamente al orden jurídico en que vivimos, como elementales exigencias de la civilización contemporánea.

La Universidad, por su parte y como tercera perjudicada, hizo valer los siguientes argumentos: el juez de distrito concluyó del hecho de que la Universidad no pertenezca a la organización centralizada del Estado el que le sea aplicable automáticamente el apartado A del artículo 123 constitucional.

Hay que tener en cuenta que el referido Juez afirma por un lado que la Universidad es una empresa descentralizada y por el otro que es un organismo descentralizado y por tanto incurre en una gran confusión e identifica conceptos que son incompatibles. La empresa descentralizada es aquella que interviene en alguno de los procesos de la producción; en cambio, el organismo descentralizado es aquél que desempeña una función del Estado que éste le otorga por medio de una ley. La Universidad como organismo descentralizado no está regido por la fracción XXXI del apartado A del 123 constitucional, por no ser una empresa descentralizada que intervenga en alguno de los procesos de la producción, sino que tiene por finalidades realizar funciones propias del Estado y que éste descentraliza en un organismo de carácter nacional.

Frente a la afirmación del juez federal de que la Universidad constituye una unidad económica de prestación de servicios, la Institución arguyó que, con tal criterio -alejado del concepto de empresas contenido en la Ley Laboral- cualquier dependencia gubernamental que disponga de presupuesto es una unidad económica y por lo tanto una empresa, "lo que es totalmente inadmisibles de acuerdo con el derecho positivo mexicano". Cuando el juez sostuvo que la Universidad es un patrón, hubo de aclararse que la Institución no ha negado en ningún momento la existencia de relación laboral entre ella y sus trabajadores administrativos, pero de lo anterior no se desprende que la Universidad tenga la calidad de patrón en los términos previstos por la Ley Federal del Trabajo. Se adujo también que aunque la Universidad nunca ha negado la existencia de tal relación laboral, no toda relación laboral ha de quedar necesariamente comprendida en el apartado A del Artículo 123 (como concluyó indebidamente el juzgador), ya que el propio artículo 123 regula diversas categorías de relaciones en sus dos apartados "e inclusive existen algunas que no están comprendidas expresamente en su precepto". El juzgador no analizó la naturaleza jurídica de esa relación laboral entre la UNAM y sus trabajadores administrativos, que no pueden asimilarse a la de una empresa pública o privada, ni tampoco a una de carácter burocrático... El juez olvida por completo el carácter autónomo de la Universidad y la facultad legislativa que le ha otorgado su Ley Orgánica, la que tiene la misma jerarquía que la Ley Federal del Trabajo. A mayor abundamiento, la interpretación que hace el juzgador del artículo 13 de la Ley Orgánica es literal y aislada de todo el contexto de dicho ordenamiento, infringiendo una de las reglas esenciales de la hermenéutica jurídica; toda vez que el artículo 13 de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México señala a la Ley Federal del Trabajo como un marco de referencia; pero esto no implica que este último ordenamiento sea aplicable totalmente a la relación laboral universitaria, porque si así lo fuera, la referencia en cuestión sería del todo superflua; sin embargo ese párrafo del artículo 13 de la Ley Orgánica es claro al hacer referencia a la Ley Federal del Trabajo como un mínimo de prestaciones económicas. Por otra parte, no se pretendió se aplicara la Ley Federal del Trabajo a la Universidad, por las características especiales que reviste la relación laboral universitaria, derivada de la naturaleza jurídica de esta Institución educativa: organismo descentralizado del Estado de carácter autónomo en donde sus trabajadores y empleados, a través de sus representantes, participan en el Consejo Universitario como organismo colegiado que, según el artículo 3o. de la Ley Orgánica,

es autoridad universitaria, o sea, el artículo 13 de la Ley Orgánica de la Institución asienta una de las bases del principio de autonomía, que es su facultad legislativa para dictar, a través de su Consejo Universitario, los estatutos para regir las relaciones con su personal de investigación, docente y administrativo. El Artículo 13 crea las bases para que la Universidad sea competente para regular la relación universitaria, dentro de los lineamientos del artículo 123 constitucional y con el marco de referencia de que los derechos de índole económica de su personal no serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo. Sobre lo que puede argumentarse a partir de la afiliación de los trabajadores universitarios al régimen del ISSSTE, la Institución alegó que la incorporación a ese régimen de seguridad social no es de carácter voluntario, sino que forzosamente es aplicable a trabajadores de organismos públicos, por lo que se excluye la posibilidad de que los trabajadores de empresas o entidades públicas o privadas, reguladas por el apartado A del propio artículo 123, puede ser afiliados al ISSSTE.

La Universidad sostuvo, invocando la ejecutoria 4958/61/2a., que la Ley Orgánica es de igual jerarquía que la Ley Federal del Trabajo, ya que ambas son leyes federales emanadas del Congreso de la Unión y que reglamentan dos preceptos constitucionales; el 123 y el 73 fracción XXV, respectivamente. Asimismo, subrayó el carácter particularísimo de la Institución, aduciendo que su organización no les es impuesto por el Poder Legislativo Federal, sino que tiene un amplio margen de autoorganización; su patrimonio y recursos económicos los maneja libremente a través del Patronato Universitario, el que sólo rinde cuentas al Consejo Universitario y no a autoridad ajena a la Universidad; sus autoridades son normadas por los propios miembros de la comunidad, sin intervención del ejecutivo federal o de alguna autoridad, órgano o persona extraña a la UNAM. Este carácter especialísimo de la Institución impide que sea la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado aplicable a la UNAM; ella no es organismo descentralizado similar a los que considera esa Ley.

Tal como ha quedado relatado arriba, la Universidad sostuvo que la relación laboral entre ella y sus trabajadores no encuadra de manera típica dentro de los apartados A o B del artículo 123 constitucional.

Ya que en 1917 no se previó la existencia de un organismo público descentralizado autónomo y en 1960, al crearse el apartado B del artículo 123 constitucional tampoco se señaló la naturaleza de la relación laboral universitaria, ya que ésta tiene su base y fundamento legal en el artículo 13 de la Ley Orgánica.

2.- El Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, aprobado por el Consejo Universitario en su sesión ordinaria del 28 de junio de 1974, reconoció la libertad de ese personal para organizarse en asociaciones o colegios, de acuerdo con los principios de la legislación universitaria, principalmente la autonomía y la libertad de cátedra y de investigación. En esa sesión se plantearon las características de esas asociaciones y si cabía hablar de la sindicalización del personal académico. Se sostuvo el principio de que la norma adoptada por el consejo establecía el criterio para reconocer a las asociaciones del personal académico; aquellas constituidas de conformidad con los principios básicos de autonomía y de libertad de cátedra e investigación. Cualquiera que fuera la forma asociativa adoptada según la libre decisión del personal académico, ésta debía conformarse a los principios que posibilitan a la Institución para cumplir con sus fines.

Hemos sostenido en el apartado 1, de este capítulo que el "trabajo intelectual" no recibe un tratamiento adecuado en las ideas y la práctica sociales -según lo ha explicado Cuvillier- y por lo mismo las reivindicaciones del "trabajo intelectual" no ha de plantearse en el marco sindical clásico.

Los trabajadores intelectuales, en conjunto, se interesan por su labor, su contenido, su objeto, su utilidad, las condiciones que les permiten hacerla bien, en una palabra, por su calidad. Para ellos el trabajo puede ser -retomando la expresión de Marx- no sólo un medio de vivir, sino la primera necesidad vital. Pero la calidad del trabajo está generalmente ausente de la reivindicación social... Respecto del trabajo, los obreros y empleados expresan satisfacción por él, precisamente porque se puede olvidar tan pronto como se abandona... En realidad el trabajo queda más o menos excluido de las ideas y la práctica sociales como tema de interés; se diría que el trabajo propiamente dicho solamente puede ser una obligación desagradable, fuente de tedio y de empobrecimiento del ser, un mal necesario para ganarse la vida, un medio de vivir... El trabajo se considera como un expediente que debe ocupar el menor tiempo posible en la vida del individuo; que pone interés en reducir su duración, en prolongar el reposo semanal y las vacaciones anuales y en adelantar la edad de jubilación. Las ideas y la práctica sociales tienden a reflejar solamente la vivencia profesional de los trabajadores que tienen toda razón para alejarse de su trabajo y buscar com pen saciones en el exterior.

Levine ha realizado una encuesta sobre la sindicalización universitaria en los Estados Unidos de América, procurando sintetizar las razones de las actividades pro sindicalización y las razones en contra de la acción colectiva. Entre las primeras destacan la insatisfacción con las disposiciones institucionales en lo referente a la promoción profesional, la calificación de los profesores como "individuos tímidos" que no podían luchar para proteger sus intereses, concluyendo que ellos eran culpables por aceptar "malas condiciones, mala paga y ninguna voz en el gobierno de las instituciones". Un punto de vista muy apoyado insistía en que los profesores universitarios deberían estar representados por un fuerte "agente contratante", y que la participación de una asociación profesional independiente sería más deseable que una afiliación sindical sólo si aquélla fuese tan fuerte y poderosa como un sindicato. Así, la distinción entre asociación profesional y sindicato acabaría por ser intrascendente. Las organizaciones profesionales, aunque vistas como buenas y deseables, fueron criticadas debido a su falta de militancia en proteger la libertad académica y, en líneas generales, por su falta de protección de los privilegios de la profesión del magisterio. Se adujo también que los sindicatos universitarios protegerían el interés académico y profesional en los recintos y reducirían, en consecuencia, la tendencia de los profesores a vender sus servicios al mejor postor. Dentro del marco de la encuesta, aquéllos que aprobaron la sindicalización y la contratación colectiva "demostraron estar muy lejos de un apoyo unánime a la huelga". Sólo el cincuenta por ciento declaró taxativamente que la huelga estaba justificada.

Si protegía los intereses de la facultad el treinta y uno por ciento creía que tal opción era legítima sólo como último recurso, después de que la mediación hubiese fracasado y la libertad académica hubiera sido comprometida por actos arbitrarios de administración.

De las razones en contra de la acción colectiva recogidas por Levine, destacamos

la declaración de que, en el presente, una persona en el mundo de la educación superior sólo está limitada por su debilidad para producir y su disposición a trasladarse... La desconfianza y antipatía hacia las uniones y sus líderes se mostró en distintos grados... Muchos profesores amenazaron con dejar la profesión si la sindicalización se hacía necesaria en las instituciones universitarias. Otros reaccionaron declarando que los sindicatos de profesores les garfían a estar dominados por universitarios "no profesionales" y por "incompetentes", interesados en ellos mismos los apoyarían automáticamente e irreflexivamente por la promesa de más pago y menos trabajo y que dedicarían la mayor parte de su tiempo a los asuntos sindicales en lugar de sus responsabilidades académicas.

Algún profesor sostuvo: "Ciertamente, nosotros como profesionales involucrados en el proceso de liberar el pensamiento no necesitamos de un grupo profesional de babysitters para defender nuestros intereses". Finalmente, el hecho de que la mayor parte de los colegios y universidades sean instituciones sin fines económicos que desempeñan una función básica, hacía difícil a algunos al ver las relaciones entre la administración y los profesores en términos de los modelos obrero-empresariales.

La "Recomendación sobre la condición del personal docente", de la UNESCO, adoptada por la Conferencia Intergubernamental Especial sobre la Condición del Personal Docente el 5 de octubre de 1966, reconoce que las organizaciones de los docentes pueden contribuir grandemente al progreso de la educación y, en consecuencia, deberán ser asociadas a la elaboración de la política escolar, en cooperación estrecha con las autoridades competentes y las organizaciones culturales e instituciones de investigación. De ninguna forma se pretende que esa organización sea en el marco sindical, aunque se subraya que son las organizaciones de docentes las facultadas para negociar las condiciones de trabajo de esos profesionistas. No es posible ignorar, sin embargo, que el sindicalismo universitario ha sido adoptado en algunos países europeos, y se ha pronunciado sobre importantes cuestiones de la enseñanza superior.

Desde 1937, los profesores cristianos franceses fundaron el Sindicato General de la Educación Nacional, afiliado a la CFDT. Existe también el Sindicato Nacional de la Enseñanza Superior, miembro de la Federación de la Educación Nacional, que comprende 5000 miembros a nivel de asistentes, más que el de los maestros asistentes o titulares de cátedra.

En Italia, en 1958, algunos profesores constituyen la Asociación Nacional de Docentes Universitarios, la que no demandó la contratación colectiva, alegando que la acción meramente sectorial es insuficiente para reorganizar la vida académica, reivindicando, entre otros, el principio esencial de "tiempo completo" para todos los docentes, garantizando la incompatibilidad del trabajo académico con actividades extrauniversitarias y la participación de la comunidad universitaria en los órganos de gobierno de la Universidad.

Aún alegando el desarrollo creciente de la sindicalización, restan como discutibles el problema de la negociación colectiva y la huelga. En la Administración Pública la reglamentación especial de los trabajadores ha llevado a considerar incompatible la normación estatutaria con la negociación colectiva. El problema es determinar si la facultad legislativa conferida a los organismos universitarios puede renunciarse, sobre todo cuando el procedimiento de negociación colectiva prevé el arbitraje obligatorio por un órgano que no pertenece al mecanismo gubernamental. Sobre el derecho de huelga, la cuestión ha sido ampliamente debatida. El principio sostenido es la limitación al ejercicio de este derecho, estableciendo un trato diferencial en los sectores públicos y privados. Para justificar esta distinción se aduce que la huelga es incompatible con las funciones del servicio público y que no puede tolerarse la interrupción de ciertos servicios esenciales para la comunidad.

Son muchos los casos donde los funcionarios y sus sindicatos reivindican ahora el derecho a la huelga y donde, si se les niega, ignoran la ley y recurren a paros laborales, cuando estiman que no hay otro medio de apoyar sus demandas, especialmente las de aumento de salarios para hacer frente al alza de precios.

Las sanciones que prescribe la ley por la participación en huelgas ilegales no se han aplicado o han resultado en gran parte ineficaces. Esta diferencia entre la legislación y la práctica y esta incapacidad de la ley para hacer frente debidamente a una tal situación, así como la creciente fuerza de los sindicatos del servicio público es lo que tal vez conduzca a una idea más liberal del derecho a la huelga en el sector público. Schregler opina que al decidir que categorías de empleados del sector público tienen derecho a la huelga y cuáles no, cada vez se utilizará más el criterio de las funciones que realizan; es decir, que es muy probable que se mantenga o establezca la prohibición de huelga para aquellos funcionarios estatales cuya labor se considere absolutamente esencial. La principal finalidad de las limitaciones de huelga será lograr una transacción justa y viable entre el mantenimiento de los servicios esenciales y una garantía general del derecho de huelga. Según el grado en que se considere "esencial" un servicio público, las huelgas han de subordinarse al cumplimiento de estrictos requisitos y de acuerdos para no interrumpir ciertos servicios básicos mientras duren éstos.

3.- La protección del trabajo intelectual. Hemos indicado ya que es creciente la opinión de que la calidad del trabajo debe ser incluida entre las reivindicaciones sociales de los trabajadores intelectuales. Esta reivindicación se traduciría en la lucha por las condiciones que permiten a los trabajadores hacer oír sus opiniones sobre los objetivos de su trabajo y las condiciones en que se efectúa, incluidos su organización, el plazo fijado para realizarlo, el número y la calidad de los que participan en él, los créditos y los medios materiales necesarios. Cuvillier sugiere que puede reivindicarse una participación en todo lo que respeta la preparación profesional, formación continua, acceso a la profesión, contratación, ascensos, despidos, de modo que prevalzca en todas estas esferas las exigencias de calidad del personal. Además, propone el siguiente catálogo: concesión del tiempo necesario para leer obras y publicaciones profesionales, organización de vías de comunicación profesional satisfactorias, tiempo y recursos financieros para asistir a reuniones de interés profesional, vacaciones con fines de estudio o de investigación, provisión de medios de apelación ante

sus iguales sobre cuestiones de deontología, de ética, organización funcional de la carrera, libertad de acción necesaria para la labor, libertad de movimiento en los lugares de trabajo. En realidad, la mayor parte de estas reivindicaciones suponen el principio de que el trabajador intelectual no ha de compartir el poder de decisión sino con sus iguales, es decir, con personas que tengan una pericia por lo menos equivalente y reconocida. Para Cuvillier de lo que se trata es de salvaguardar lo que constituye la naturaleza misma del trabajo, es decir su calidad, que es fuente de satisfacción, de velar porque se cumplan las condiciones que le conservan su sentido para el trabajador y su provecho para colectividad.

Una cuestión, la de los derechos de autor o de propiedad industrial, ha sido objeto de especial atención. Cuando los trabajadores creadores son asalariados, y cuando se les paga para crear, "hay un riesgo de disociación entre el derecho de propiedad, que el empleado tiende a considerar espontáneamente como suyo y el derecho legítimo del trabajador a cosechar los frutos de su trabajo". La Ley Federal del Trabajo establece al respecto que el inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención. Cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta, la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderá al patrón. El inventor, independientemente del salario que hubiere percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes o por la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando la importancia de la invención y los beneficios que pueda reportar al patrón no guarden proporción con el salario percibido por el inventor. En cualquier otro caso la propiedad de la invención corresponderá a la persona o personas que realizaron, pero el patrón tendrá un derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes.

La "Recomendación sobre la Condición del Personal Docente", a la que ya hemos hecho referencia, señaló como uno de los principios rectores el que las condiciones de trabajo de los docentes deberán ser de naturaleza tal que favorezcan al máximo la eficacia de la enseñanza, permitiendo a los docentes consagrarse plenamente a sus tareas profesionales. Esa misma recomendación atendió los siguientes aspectos:

- a).- Seguridad de empleo.- Se consagró la estabilidad profesional y la seguridad en el empleo como indispensables, tanto en interés de la enseñanza como de los docentes. Estos deben ser protegidos eficazmente contra las acciones arbitrarias que afecten sus situación profesional o su carrera.
- b).- Cargas familiares.- El matrimonio no debe impedir a las mujeres el obtener una plaza ni el conservarla, como tampoco afectará su remuneración ni sus condiciones de trabajo. Deberá prohibirse al patrón la rescisión del contrato en razón de embarazo o licencia por maternidad. Se procurará poner a disposición de las docentes con cargos familiares servicios de cuidado de niños, como guarderías o escuelas maternales. Asimismo, ha de estudiarse la posibilidad de permitir a las mujeres miembros del personal académico con cargas familiares, el obtener plaza en la localidad de su residencia y permitir a los cónyuges miembros del profesorado el ser adscrito a dependencias próximas o a la misma dependencia.

c).- Duración del trabajo.- Para fijar las horas semanales de labores han de tenerse en cuenta los siguientes factores:

- Número de alumnos a cargo del profesor,
- Tiempo necesario reservado a la preparación de cursos y corrección de pruebas o ejercicios,
- Tiempo exigido para participar en investigaciones, actividades para-escolares y vigilancia y consejo a los alumnos.

d).- Licencias para estudios.- Deben ser tomados en cuenta para efectos de antigüedad y seguridad social. Cuando se trate de docentes que prestan sus servicios en regiones apartadas de los centros urbanos las licencias para realizar estudios deberán ser más frecuentes.

e).- Seguridad Social.- Todos los docentes serán protegidos por sistemas de seguridad social, aunque se encuentren con carácter de interinos o en período probatorio. Las prestaciones en caso de enfermedad, serán prorrogadas cuando sea necesario aislar a los alumnos del profesor.

Los docentes han de ser protegidos en los riesgos de trabajo sobrevenidos no sólo durante las horas de servicio en el interior de la dependencia, sino también respecto de aquéllos ocurridos durante el ejercicio de actividades escolares efectuadas en el exterior. La pensión de vejez será en función del salario alcanzado por el docente al fin de su carrera, de manera tal que le permita conservar su nivel de vida. En el caso de prestaciones por causa de muerte, su monto deberá permitir a los beneficiarios conservar su nivel de vida y asegurar la educación de los hijos.

El 24 de febrero de 1968, la Asamblea General del Departamento de la Investigación Científica y de la Enseñanza Superior del Sindicato General de la Educación Nacional Francés abordó el problema de los campos suburbanos y propuso que el personal docente de esas dependencias dispondría de medios de transporte, restaurantes, alojamiento, guarderías y enfermerías.

CAPITULO IV

REFORMA CONSTITUCIONAL ARTICULO 3o. FRACCION VIII

- A) REFORMA CONSTITUCIONAL DEL ARTICULO 3o. FRACCION VIII**
- B) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ADICION AL TITULO VI, CAPITULO XVII**
- C) ADICION AL CAPITULO "TRABAJOS ESPECIALES" TITULO VI, CAPITULO XVII DEL TRABAJO UNIVERSITARIO.**
- D) RESUMEN GENERAL DE LA ADICION AL ARTICULO 3o. CONSTITUCIONAL FRACCION VIII.**

CAPITULO IV

A) REFORMA CONSTITUCIONAL DEL ARTICULO 3o, FRACCION VIII

El considerable desarrollo que ha alcanzado la educación superior en nuestro país, sobre todo en las últimas décadas, se ha traducido en la creación de un gran número de universidades e instituciones de enseñanza superior, a muchas de las cuales la Ley les ha otorgado autonomía. Este avance del sistema educativo nacional ha traído consigo, como lógica consecuencia, un aumento importante en el número de trabajadores académicos y administrativos sin cuyo concurso no sería posible atender la creciente demanda de enseñanza, investigación y difusión de la cultura.

Los trabajadores de estas instituciones han venido demandando el pleno reconocimiento a sus derechos laborales, sin demérito de los principios y objetivos que justifican la autonomía y la libertad de cátedra. Faltaba, no obstante, el marco jurídico, el principio constitucional que permitiera lograrlo.

De acuerdo con lo anterior, el 10 de octubre de 1979, presentó el Presidente de la República Lic. José López Portillo ante la H. Cámara, una iniciativa de adiciones a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que permitiera precisar los derechos y obligaciones laborales de las universidades e instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía.

El pasado 10 de junio de 1980, concluido el proceso legislativo correspondiente, entró en vigor el Decreto, publicado en el "Diario Oficial de la Federación" el día anterior, por virtud del cual se adicionó con una nueva fracción al artículo 3o. constitucional. A partir de entonces tiene el carácter de garantía constitucional la autonomía universitaria.

De la iniciativa a la que me he referido con relación a los aspectos laborales que "Las universidades públicas del país han solicitado que se legisle a nivel constitucional para garantizar el ejercicio de su autonomía y precisar las modalidades de sus relaciones laborales, con la finalidad de hacer compatibles la autonomía y los fines de las instituciones de educación superior con los derechos laborales de los trabajadores tanto académicos como administrativos. El Gobierno de la República está persuadido de que estas precisiones auxiliarán a que las universidades cumplan cada día mejor sus finalidades y se superen académicamente para que México pueda lograr su independencia científica y tecnológica".

En conformidad con esta nueva fracción del artículo 3o. constitucional, la autonomía y los derechos laborales deben ser aspectos complementarios en la vida de las comunidades universitarias. Entre ellos no debe haber oposición ni tampoco, primacía de uno sobre otro. Y de ahí que disponga que en la Ley Federal del Trabajo se fijen, conforme a las características propias de un trabajo especial, los términos y modalidades con los que los derechos consagrados en la fracción "A" del artículo 123 de nuestra Ley Fundamental han de aplicarse al personal académico y al personal administrativo de las universidades e instituciones de referencia.

La naturaleza especial de las relaciones laborales que existen en las instituciones de este tipo, se deriva tanto de la índole específica del trabajo que en ellas se realiza, como de los objetivos que con él se persiguen.

No son muy numerosos ni los términos ni las modalidades que han de imponerse a nuestro sistema de derecho laboral para que resulte aplicable en las instituciones autónomas. En el capítulo al que se refiere esta iniciativa se ha seguido el camino, como lo señala la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 181, de consignar sólo los términos y modalidades en que las relaciones de trabajo de este tipo han de apartarse de los principios generales para coincidir, en todo, con la autonomía y la libertad de cátedra. Como es obvio suponer cuando no se ha consignado salvedad alguna han de seguirse las normas generales de la Ley.

La iniciativa, en conformidad con la fracción VIII del artículo 3o. constitucional, distingue entre trabajadores académicos y trabajadores administrativos.

En lo que se refiere a los primeros, o sea a los trabajadores académicos, se señalan las bases para que pueda considerárseles sujetos a una relación de trabajo por tiempo indeterminado. Los principios adoptados son evidentes ya que, por una parte, se exige que la tarea que realicen tenga ese carácter y, por la otra, que hayan demostrado que poseen la aptitud necesaria para hacerlo a juicio de la universidad o institución en la que presten o vayan a prestar sus servicios. El artículo se refiere, así, con deliberada generalidad, a una evaluación académica efectuada por el órgano competente. 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.

Al considerar que los trabajos académicos puedan ser contratados por jornada completa o media jornada, sin excluir la posibilidad de que también lo sean por hora-clase en el caso de los docentes, se establecen bases para lograr una mayor profesionalización de las actividades académicas. El proceso tendrá ventajas para las instituciones y para el país.

La ley laboral al reglamentar en su artículo 86 el principio constitucional de que a trabajo igual debe corresponder igual salario, precisó que su aplicabilidad depende de que el puesto, jornada y condiciones de eficiencia en que se lo desempeña sean también iguales. Las diversas categorías o calidades académicas constituyen puestos diferentes y podrían, en consecuencia, suponerse ya consideradas por la Ley. Sin embargo, y siguiendo un principio que el legislador ha adoptado en los capítulos sobre trabajos especiales, se ha estimado conveniente hacer aquí una aclaración semejante.

La Ley Federal del trabajo establece las diversas formas de sindicatos que pueden constituirse. En esta iniciativa se fijan, en conformidad con la nueva fracción del artículo 3o. de la Ley Fundamental, los que pueden establecerse en las universidades e instituciones a que la misma se refiere. Por este motivo se señala que sólo podrán formarse sindicatos de personal académico, de personal administrativo o de institución si incorporan a los dos tipos de trabajadores. La autonomía de que disfrutaban estas instituciones de educación superior les garantiza, también, su independencia entre sí, y de ahí el principio de que sólo pueden formarse sindicatos para cada institución. De no entender así la autonomía universitaria, podría darse el caso de que intervinieran en la contratación colectiva personas ajenas a estas instituciones, impidiéndole a sus propios trabajadores el ejercicio directo de sus derechos laborales y afectaría el derecho constitucional de las universidades e instituciones autónomas para gobernarse a sí mismas.

Para dirimir problemas de titularidad en la contratación colectiva la iniciativa adopta, por analogía, el sistema fijado por el artículo 388 estableciendo que los sindicatos de personal académico y los sindicatos de personal administrativo recibirán, en este caso, el tratamiento que corresponde a los sindicatos gremiales, mientras que el sindicato de institución tendrá el de sindicato de empresa.

Esta iniciativa tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia sociales en las relaciones de trabajo de tal manera que concuerden plenamente con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de las instituciones autónomas de enseñanza superior.

Es en atención a este fin que se precisan las reglas para el ejercicio del derecho a la contratación colectiva.

Para tutelar de la manera más efectiva los derechos de los trabajadores académicos y de los trabajadores administrativos, se propone que las disposiciones que corresponden a cada una de las ramas del personal solo podrán extenderse a la otra cuando así se convenga expresamente.

Por otra parte, se propone que las cláusulas de exclusión no se apliquen en ninguna de sus modalidades al personal académico ni por separación en el caso del personal administrativo. Se atiende así a la concordancia entre las relaciones laborales, la autonomía universitaria y los principios de libertad de cátedra, investigación y libre examen y discusión de las ideas que de manera imperativa dispone la fracción VIII del artículo 3o. constitucional.

La preocupación del Ejecutivo por mantener los valores de nuestra convivencia política en todos sus aspectos, no podía concretarse a mantener intactos los que implica la autonomía. Era necesario hacer otro tanto con los valores del derecho del trabajo y de ahí que a los trabajadores de las instituciones autónomas se les reconozca plenamente, sin restricción alguna, el derecho de huelga.

Se hacen sólo dos referencias a la huelga, ya que privan los principios generales. La primera se ocupa del aviso de suspensión de labores, que ha de notificarse con una antelación de cuando menos diez días, para darle el mismo tratamiento que la Constitución establece en el caso de huelga en otros servicios públicos. La segunda añade a las previsiones del artículo 935 sobre las labores que deben seguirse ejecutando en caso de una huelga, las necesidades para evitar que la suspensión de las labores dañe irreparablemente una investigación o experimento en curso.

Es también en respecto a la autonomía y a las situaciones que de ella se desprendan, que la iniciativa propone que en la integración de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje participen, un representante de la institución, uno de los trabajadores a su servicio -que deberá ser académico o administrativo según corresponda-, y el presidente respectivo. Serán, así, miembros de la comunidad educativa y no otros, quienes con el Estado, resuelvan sus problemas.

Al atender, por último, a los distintos regímenes de seguridad social que las instituciones ofrecen a sus trabajadores, se propone que en esta materia su personal se rija por lo que determine la ley que haya creado cada institución o los acuerdos que con fundamento en ella se suscriban. Este tratamiento convalida

los sistemas de protección social aplicables y evita reajustes administrativos que podrían entorpecer el ejercicio de los derechos adquiridos por los trabajadores, sobre la base de que las prestaciones nunca podrán ser inferiores a las establecidas por nuestra Ley Fundamental y la Ley Federal del Trabajo.

Es imprescindible reconocer la validez de los acuerdos o convenios colectivos que rigen actualmente las relaciones laborales en las universidades e instituciones autónomas. Por ello se señala, en el primero de los artículos transitorios, que para los efectos de esta ley se les considera como contratos colectivos, aceptando que tienen fuerza legal, para todos sus efectos y sin mayor trámite hasta su vencimiento. Se estableció la salvedad de que tales convenios, sin embargo, no pueden tener una validez que exceda de dos años ya que ésta es la regla general de vigencia de los contratos colectivos.

El segundo artículo transitorio prevé un plazo breve para elegir a los representantes, trabajadores e institucionales, de cada organismo autónomo para integrar las Juntas de Conciliación y Arbitraje o de Conciliación Permanente que corresponda. Se propone que, mientras tanto, los asuntos serán atendidos por las autoridades jurisdiccionales que han venido conociendo de ellos.

El Ejecutivo estima que la iniciativa que aquí se presenta, al atender las legítimas inquietudes de un sector de trabajadores mexicanos al que la ley no ampara, establece principios que pueden producir importantes avances en la justicia social y, a la vez, las instituciones autónomas de educación superior pueden lograr el equilibrio social en sus relaciones laborales sin afectar su régimen autónomo ni sus funciones académicas.

Los Artículos Transitorios referidos son los dos siguientes:

Primero.- Los acuerdos o convenios que de conformidad con esta ley sean materia de contratación colectiva, y hayan sido celebrados con anterioridad a la fecha de expedición de este Decreto por las instituciones autónomas, se considerarán como contratos colectivos para todos sus efectos, sin necesidad de ningún trámite, y serán revisados conforme a esta ley en la fecha que se haya pactado en los mismos, la cual no podrá ser posterior a dos años a partir de aquella en la que iniciaron su vigencia.

Segundo.- La convocatoria para la elección de los representantes a que se refiere el artículo 353-T, se llevarán a cabo dentro de los treinta días siguientes a la fecha de publicación del presente Decreto. En la misma se fijará la fecha en que se efectuarán las convenciones respectivas que será anterior al 15 de diciembre de 1980 y se señalará que los representantes que resulten electos durarán en su cargo hasta el 31 de diciembre de 1982. A partir de esa fecha la designación de representantes se efectuará conforme a las disposiciones generales de la Ley.

Mientras se lleva a cabo el procedimiento de elección de representantes, los asuntos seguirán siendo atendidos por las autoridades jurisdiccionales que han venido conociendo de ellos.

El Artículo 353-T referido en el Segundo Artículo Transitorio estipula lo siguiente:

Artículo 353-T.- Para la elección de los representantes a que se refiere el artículo anterior, la autoridad competente expedirá la convocatoria respectiva, estableciendo en ella que deberán celebrarse sendas convenciones para la elección de representantes de cada universidad o institución y de sus correspondientes trabajadores académicos y administrativos.

Aquí presento la adición hecha al Artículo 3o, Constitucional, consistente en la Fracción VIII la cual pasó a ser la Fracción IX y únicamente se adicionó el contenido de la Fracción VIII,

Fracción VIII del Artículo 3o, Constitucional hasta antes de la Adición.

VIII.- 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 cumpla o no hagan cumplir las disposiciones relativas, lo mismo que a todos aquellos que las infrinjan.

Fracción VIII y IX después de la Adición.

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

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.

B) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ADICION AL TITULO SEXTO, CAPITULO XVII DEL TRABAJO UNIVERSITARIO, INICIATIVA,

INICIATIVA PARA ADICIONAR CON UN CAPITULO XVII EL TITULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,

Artículo Unico.- Se adicionó el Capítulo XVII al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo en vigor, como sigue:

CAPITULO XVII

TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR AUTONOMAS POR LA 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 y tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones.

Artículo 353-K.- Trabajador académico 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. Trabajadores administrativos es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones.

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 apruebe la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan.

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 hora-clase.

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.

Artículo 353-O.- 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 trabajadores.

Artículo 353-0.- Los sindicatos a que se refiere el artículo anterior deberán registrarse en la Secretaría del Trabajo 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.

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 empresa y los sindicatos de personal académico o de personal administrativo tendrán el tratamiento de sindicato 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 al artículo 395, ni la separación por expulsión sindical para el personal administrativo.

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 por 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 aquéllas, fijará 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 un experimento en curso.

Artículo 353-S.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje o las de Conciliación Permanente cuando deban conocer de algún asunto de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, se integrarán con el presidente respectivo, el representante de cada universidad o institución y el representante de los trabajadores o académicos o administrativos que corresponda.

Artículo 353-T.- Para la elección de los representantes a que se refiere el artículo anterior, la autoridad competente expedirá la convocatoria respectiva, estableciendo en ella que deberán celebrarse sendas convenciones para la elección de representantes de cada universidad o institución y de sus correspondientes trabajadores académicos y administrativos.

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, conforme a los acuerdos que con base a 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.

TRANSITORIOS

Primero.- Los acuerdos o convenios que de conformidad con esta ley sean materia de contratación colectiva, y haya sido celebrados con anterioridad a la fecha de expedición de este Decreto por las instituciones autónomas, se considerarán como contratos colectivos para todos sus efectos, sin necesidad de ningún trámite, y serán revisados conforme a esta ley en la fecha que se haya pactado en los mismos, la cual no podrá ser posterior a dos años a partir de aquella en la que iniciaron su vigencia.

Segundo.- La convocatoria para la elección de los representantes a que se refiere el artículo 353-I, se llevará a cabo dentro de los treinta días siguientes a la fecha de publicación del presente Decreto. En la misma se fijará la fecha en que se efectuarán las convenciones respectivas que será anterior al 15 de diciembre de 1980 y se señalará que los representantes que resulten electos durarán en su cargo hasta el 31 de diciembre de 1982. A partir de esa fecha la designación de representantes se efectuará conforme a las disposiciones generales de la Ley.

Mientras se lleva a cabo el procedimiento de elección de representantes, los asuntos seguirán siendo atendidos por las autoridades jurisdiccionales que han venido conociendo de ellos.

Tercero.- Este Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Reitero a ustedes las seguridades de mi atenta y distinguida consideración.
SUFRAGIO EFECTIVO, NO REELECCION.

Distrito Federal, Palacio Nacional al primer día del mes de octubre de mil novecientos ochenta.

EL PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,
JOSE LOPEZ PORTILLO.

C). ADICION AL CAPITULO "TRABAJOS ESPECIALES", TITULO VI, CAPITULO XVII DEL TRABAJO UNIVERSITARIO

Tomando en cuenta lo dispuesto en la nueva Fracción VIII del Artículo 3o. Constitucional, publicado en el Diario Oficial del 9 de junio de 1980 en vigor, se adiciona el presente capítulo XVII al Título Sexto de Trabajos Especiales de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO XVII

TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR AUTONOMAS 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 y tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones.

Artículo 353-K.- Trabajador académico 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. Trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones.

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.

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 hora-clase.

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.

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, o
- III.- De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores.

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.

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.

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.

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 por 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 aquéllas, fijarán el número indispensable de trabajadores que deban continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión puedan perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso.

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 y administrativos que corresponda.

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

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.

NOTA: A continuación se reproducen los artículos transitorios de los Artículos 353-J a 353-U de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de 30 de octubre de 1980.

Primero.- Los acuerdos o convenios que de conformidad con esta ley sean materia de contratación colectiva, y hayan sido celebrados con anterioridad a la fecha de expedición de este Decreto por las instituciones autónomas, se considerarán como contratos colectivos para todos sus efectos, sin necesidad de ningún trámite, y serán revisados conforme a esta ley en la fecha que se haya pactado en los mismos, la cual no podrá ser posterior a dos años a partir de aquella en la que iniciaron su vigencia.

Segundo.- La convocatoria para la elección de los representantes a que se refiere el artículo 353-T, se llevará a cabo dentro de los treinta días siguientes a la fecha de publicación del presente Decreto. En la misma se fijará la fecha en que se efectuarán las convenciones respectivas, que será anterior al 15 de diciembre de 1980 y se señalará que los representantes que resulten electos durarán en su cargo hasta el 31 de diciembre de 1982. A partir de esa fecha la designación de representantes se efectuará conforme a las disposiciones generales de la Ley.

Mientras se lleve a cabo el procedimiento de elección de representantes, los asuntos seguirán siendo atendidos por las autoridades jurisdiccionales que han venido conociendo de ellos.

Tercero.- Este Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

RESUMEN GENERAL DE LA ADICION AL ARTICULO 3o. CONSTITUCIONAL FRACCION VIII.

En la elaboración de este trabajo, se optó por plantear, en primer término, la perspectiva de carácter histórico de las relaciones de la Universidad con su personal académico, a partir de la expedición de la Ley Orgánica que actualmente la rige y la evolución que ha experimentado desde entonces, para concluir en la situación actual, tan diversa por cierto desde muchos aspectos a la que originalmente se produjo.

Paralelamente, resulta consustancial la mención de algunos aspectos relativos de las relaciones laborales, en lo general, dentro del Sistema Jurídico Mexicano.

Con los elementos resultantes del análisis de referencia, se intentará plantear la concepción y los fundamentos del régimen jurídico laboral vigente para la Universidad y su personal académico.

México inició el presente siglo en un ambiente de incoformidad política y social, que habría de desembocar en una lucha originalmente planteada en favor de la renovación periódica de los cargos de elección popular, para después dirigirse a la defensa de los intereses de las clases sociales más desvalidas de la población.

Derrocado el grupo gobernante, y después de episodios históricos de gran trascendencia que no sería el caso de precisar en este documento, se expide en el año de 1917 la Constitución Política que habría de incluir, aún constitucionales como la de la educación y, desde luego, las del trabajo. Para entonces, la Universidad Mexicana sufre sucesivos y diversos replanteamientos respecto de su esencia, responsabilidades, funciones y en especial de su carácter nacional y autónomo.

En efecto, creada en 1910 como Universidad Nacional, habría de luchar en pro de su autonomía durante casi dos décadas para lograr un primer triunfo fundamental en 1929, su afianzamiento en 1933 y su culminación en el año de 1945 en que se publica la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, expedida por el Congreso de la Unión y que se encuentra vigente a la fecha.

Desde luego, es de particular importancia señalar que este ordenamiento fue producto del consenso de la comunidad universitaria que a través del Consejo Universitario, en diversas sesiones celebradas en el año de 1944, elaboró un proyecto de iniciativa de Ley Orgánica que el Congreso aprobó prácticamente en su integridad.

El entonces rector de la Universidad, Don Alfonso Caso, al plantear la nueva Ley Orgánica, señaló: "La reforma que proponemos a ustedes descansa en tres principios fundamentales: el primero consiste en llevar a la práctica, en sus términos, las consecuencias que se derivan de la definición misma de la Universidad, como una corporación pública, dotada de plena capacidad jurídica y que tiene por fin impartir la educación superior y organizar la investigación científica para formar profesionistas y técnicos útiles a la sociedad, y extender, con la mayor amplitud posible, los beneficios de la cultura."

"El siguiente principio, es la distinción entre los aspectos del carácter que deben tener las autoridades universitarias, separando netamente el aspecto de autoridad ejecutiva del aspecto técnico, que no debe nunca confundirse o mezclarse con el primero."

"Por último, el tercer principio es la concepción de la Universidad como una comunidad de la cultura; es decir, como una comunidad de maestros y alumnos

que no persiguen fines antagónicos, sino complementario, y que se traducen en un fin fundamental, considerado desde dos puntos de vista distintos, pero nunca opuestos: enseñar y aprender."

De acuerdo con esta concepción, se estableció, ya en la Ley, que las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo habrían de regirse por estatutos especiales dictados por el Consejo Universitario, bajo la condición de que los derechos de dicho personal no fueran, en ningún caso, inferiores a los de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Artículo 123 Constitucional.

Por su importancia histórica y relación directa con el tema que nos ocupa, resulta conveniente citar, en sus términos, algunos de los conceptos contenidos en la exposición de motivos de Don Alfonso Caso:

"Es un principio general, reconocido por la Suprema Corte de Justicia en México, que los funcionarios y empleados de los establecimientos o corporaciones públicas, puedan estar sometidos sin quebranto de ningún texto constitucional, a un régimen extra-contractual estatutario. En años recientes, cuando por consideraciones diversas el Gobierno ha atribuido a ciertas empresas el carácter de corporaciones públicas, resulta explicable que se ha ya sometido a ciertos grupos de trabajadores de tales empresas a un régimen contractual. Pero la Universidad no es una empresa, no organiza los elementos de la producción para la persecución de ningún propósito lucrativo; nunca ha tenido, ni tiene, ni se propone tener provechos en sentido económico; es, como antes se dijo ya, una comunidad de cultura. Por estas razones, el anteproyecto, que se ha vuelto a definir el carácter público de la Universidad acoge en cuanto al problema de las relaciones entre la

Universidad y su personal docente o administrativo, una solución que no es nueva, sino que hace más de diez años fue establecida por la Suprema Corte de Justicia."

Y continúa diciendo el Maestro Caso: "Conviene, sin embargo, dejar bien claro que el hecho de que las relaciones entre la Universidad y sus servidores tengan un carácter estatutario y no contractual, no será obstáculo para que, como el proyecto lo indica, un reigamento del Consejo otorgue a los profesores y a los empleados universitarios, todos los derechos y prestaciones de orden social..."

"... Toda la función técnica de la Universidad descansa en el procedimiento que se sigue para nombrar a los profesores. Por desgracia, a pesar de que siempre se ha buscado una forma que garantice la competencia del profesorado, esto nunca se ha podido establecer, y los nombramientos, en múltiples ocasiones, han sido inspirados más en la simpatía o la amistad que en los conocimientos del maestro."

"Por otra parte, el permitir a las Academias que nombren profesores, sin someter dichos nombramientos a un procedimiento objetivo, ha convertido a dichos cuerpos en centros de intereses políticos y personalistas, quitándoles por completo la respetabilidad que debieran tener dentro de las facultades y escuelas."

"... Creemos que un punto esencial en la reorganización universitaria consistirá en que ningún profesor nuevo pueda ser nombrado, si no tiene un grado de las facultades de la Universidad; pero aún así, a pesar de que los aspirantes a ocupar un puesto de profesor deban haber sido graduados en una Facultad y precisamente en la especialidad que van a impartir, habrán de sujetarse a un concurso, ante un jurado respetable, para adquirir

por oposición su cátedra, o bien, como lo dice el Artículo respectivo de la Ley, someterse a otras pruebas igualmente objetivas e idóneas que comprueben la capacidad académica de los candidatos". Hasta aquí los señalamientos del Rector Alfonso Caso.

Dentro de los dos meses siguientes a la publicación de la Ley Orgánica, el Consejo Universitario aprueba el Estatuto General de la UNAM, en cuyo Artículo 83 se prevé que el ingreso y promoción de los miembros del personal académico deberán ajustarse a los procedimientos que señala el Estatuto del Personal Académico, el cual también consignará sus derechos y obligaciones. A partir de entonces, de conformidad a esos lineamientos vinieron expidiéndose diversas disposiciones destinadas a regular las relaciones entre la Universidad y su personal académico.

Por otra parte, en el orden nacional se produce una modificación al Artículo 123 de la Constitución Política, destinado a la regulación de las garantías laborales, que daría lugar a un importante planteamiento posterior por parte de la Universidad.

En efecto, los empleados públicos habían venido rigiéndose en sus relaciones laborales con el Gobierno Mexicano desde el año de 1934, por una ley del servicio civil, que habría de transformarse cuatro años después en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

Sin embargo, en el año de 1960, se adiciona el Artículo 123 Constitucional con un apartado B destinado a regir las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, quedando el texto original del precepto como un Apartado A, para regular las demás relaciones de trabajo.

Como consecuencia, en 1963 se expide la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional y queda abrogado el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

De esta manera, en la década de los sesentas, México cuenta con dos ordenamientos legales reglamentarios del Artículo 123 de la Constitución, destinado a regir las relaciones laborales en el país: la Ley Federal del Trabajo y, como ya se dijo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Para el año de 1970 y considerando que las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, expedida en 1931, no regulaban en forma adecuada muy diversos tipos de labores, tales como las de los empleados de confianza, de los agentes de comercio, de los actores y músicos, de los domésticos, por citar algunos, se adiciona a este ordenamiento legal un título denominado "Trabajos Especiales", con el objeto de normar los aspectos específicos y particulares que se producen en cada caso diferente de relación de trabajo, remitiendo por lo demás, a las disposiciones generales de la Ley, en cuanto resulten aplicables.

Por lo que toca a la reglamentación de las relaciones laborales de la Universidad con su personal académico, es para esta época que dicho fenómeno comienza a manifestarse como un problema que requería una atención primordial y una solución apropiada.

En efecto, el acelerado crecimiento de la población del país, implicaba, entre otras cosas, una demanda en constante aumento de educación superior y, al mismo tiempo el ver rebasadas las posibilidades y los recursos previsibles de la Universidad.

En estrecha vinculación con lo anterior, el incremento del personal académico de la Institución lleva aparejada la exigencia de un replanteamiento de las relaciones de trabajo y la demanda del reconocimiento al derecho de la constitución de organismos destinados a la defensa de los interesados de los grupos docentes, así como el establecimiento de condiciones laborales pactadas en forma bilateral.

De aquí que en el año de 1975 se incluyera una importante adición al Estatuto del Personal Académico, consistente en el que se denominó Título de las Condiciones Gremiales del Personal Académico.

La adición de referencia permitió dar cauce a las inquietudes de los académicos de la Universidad; sin embargo, resultaba evidente la ausencia de un marco jurídico-laboral apropiado y eficaz para regular este tipo específico de relaciones laborales.

A esta circunstancia obedece el hecho de que, por un lado se trata de una situación sui generis que requiere un tratamiento jurídico distinto al de las relaciones de trabajo comunes, y por otro a la naturaleza de corporación pública, organismo descentralizado del Estado, de la Universidad, así como a la necesidad impertergible de cumplir cabalmente con su responsabilidad y garantizar un nivel decoroso de vida a su personal académico, se ha considerado y planteado la posibilidad de adicionar al Artículo 123 Constitucional con un tercer Apartado, el Apartado C, para normar el trabajo de los académicos en las Universidades.

No obstante, quedaba latente el problema primordial: el conflicto de dos garantías de carácter social consagradas por la ley fundamental del país desde 1917, la de la educación y la del trabajo.

Es, por ello, que en el año de 1980, después de que se recabaron sectores de la población, se adiciona con una Fracción VIII el Artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, referido a la educación, se consagra precisamente a nivel constitucional la autonomía universitaria y se sientan las bases para la regulación jurídico-laboral en las Universidades e Instituciones de Educación Superior autónomas.

En su parte conducente, la reforma establece que: "Las relaciones laborales tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el Apartado A del Artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerde con la autonomía, libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta Fracción se refiere."

La exposición de motivos de la correspondiente iniciativa hace mención de que: "Las Universidades Públicas del país han solicitado que se legisle a nivel constitucional para garantizar el ejercicio de su autonomía y precisar las modalidades de sus relaciones laborales, con la finalidad de hacer compatibles la autonomía y los fines de las instituciones de educación superior con los derechos laborales de los trabajadores tanto académicos como administrativos."

Como consecuencia de la reforma constitucional, se adicionó un capítulo XVII al título de los Trabajadores Especiales de la Ley Federal del Trabajo, para regular lo relativo al trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.

De esta manera, se expresa que la adición legal tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerde con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas Instituciones.

El texto vigente de la ley distingue, con toda claridad, al trabajador académico del administrativo. Al primero lo conceptúa como la persona física que presta servicios de docencia e investigación a las correspondientes instituciones o universidades; al segundo como la persona física que les presta servicio no académicos.

Una previsión fundamental contenida en la propia Ley y que recoge, convalida y consagra los esfuerzos permanentes de la universidad, y que además consolida su naturaleza intrínseca, es el señalamiento de que corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos, de tal suerte que, finalmente, se fija un claro deslinde entre las cuestiones académicas, competencia plena e irrenunciable, por definición, de la Universidad y los derechos laborales de su personal académico.

Así, contrastando los derechos del personal académico con los del administrativo, resulta claro, por ejemplo que para éstos el escalafón les garantiza su posibilidad de ascenso, en tanto que para aquéllos serán los méritos académicos los que habrán de propiciarles su promoción. En el trabajador administrativo la capacitación y adiestramiento en el trabajo es un derecho; en el académico es una permanente obligación.

En un caso, del administrativo, resulta totalmente válido el principio de que a trabajo igual, salario igual; en el otro, el académico, la norma legal se remite nuevamente a los merecimientos.

Por otra parte si para los trabajadores administrativo se puede llegar a considerar como un avance conseguir condiciones menos rígidas de trabajo, para el personal académico resultaría poco honroso concebir como conquista la disminución de los requisitos para su ingreso y promoción los cuales, como ya se dijo, no tienen naturaleza laboral.

La Ley Federal del Trabajo contiene como un derecho sindical al pactar cláusulas de exclusión, tanto por ingreso como por separación.

Respecto de los trabajadores administrativos de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, este privilegio puede ser válidamente adoptado.

Pero con relación al personal Académico, de ninguna manera puede ser aceptado: la exclusión por ingreso contraviene el derecho de las universidades, como instituciones de excelencia, de establecer los mecanismos de selección de los más aptos, para el mejor cumplimiento de sus fines. La Exclusión por separación, desvirtúa la naturaleza plural de la Universidad y vulnera seriamente los principios de la autonomía y libertad de cátedra e investigación.

Además de los postulados a que se ha hecho referencia, la Ley Federal del Trabajo contempla la posibilidad de la existencia de tres tipos de Sindicatos: de personal administrativo, de personal académico y de Institución. Asimismo, prevé que en los contratos colectivos las disposiciones relacionadas a los trabajadores académicos no se harán extensivas a los trabajadores administrativos, ni a la inversa, salvo que así se convenga expresamente. Otra disposición legal está orientada a garantizar, para el caso de huelga, la continuidad de la realización de una investigación o experimento en curso,

estableciéndose al efecto la posibilidad de fijar previamente al estallamiento de la huelga, el número indispensable de trabajadores que deberán seguir laborando.

El derecho al disfrute de los beneficios de la seguridad social por parte de los trabajadores de las Universidades, es una previsión que la Ley contiene como un aspecto primordial, precisando que las correspondientes prestaciones nunca podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la Constitución y la misma Ley Federal del Trabajo:

Con motivo de la indefinición jurídica que prevaleció, durante la década de los setentas, en cuanto al régimen de las relaciones laborales colectivas en las universidades mexicanas públicas autónomas y en virtud de la tendencia natural del proceso de contratación colectiva a extender periódicamente el alcance de las negociaciones, algunas universidades—si bien, una minoría—sucumbieron ante la presión ejercida por ciertos sindicatos y llegaron a pactar determinados aspectos académicos.

Efectivamente, en un estudio realizado en 1980 sobre dieciocho contratos colectivos para el personal académico de universidades públicas, diez reservaban expresamente la regulación de la selección, promoción y definitividad del personal académico a los estatutos emanados del órgano universitario colegiado titular de las facultades reglamentarias en la universidad respectiva. En relación a los demás contratos, cuatro establecían una representación directa del sindicato en las comisiones dictaminadoras sobre el ingreso y promoción del personal académico; tres de los cuales prevenían la integración de comisiones mixtas, formadas paritariamente con representantes de las autoridades universitarias y del sindicato, y en uno se asignaba una representación sindical del 33 al 40 por ciento, en la comisión correspondiente.

En dos de los contratos se incluía la cláusula de exclusión por admisión y en otros dos se admitía la posibilidad de la promoción por mero escalafón. En cinco contratos colectivos se otorgaba la definitividad instantánea al personal académico que hubiere ingresado por concurso y en dos se concedía la definitividad automática por el puro transcurso del tiempo (en uno al cumplir el mes del período a prueba y en el otro al completar dos semestres continuos). Asimismo, por lo menos en tres contratos se establecían recursos de inconformidad respecto de las decisiones de evaluación académica del personal y la integración de comisiones mixtas paritarias con representantes de la universidad y del sindicato, encargadas de la sustanciación y adjudicación de los recursos, a cuyas resoluciones se les atribuían efectos definitivos.

El impacto que tuvieron las cláusulas respectivas sobre las cuestiones académicas se puede sintetizar, en términos generales, como sigue:

A diferencia de los mecanismos previstos por el gobierno universitario tradicional, se eliminó a los estudiantes de su participación en la regulación de los aspectos académicos. Así pues, se comprobó que el esquema diseñado por la contratación colectiva resultaba insuficiente para determinar las cuestiones académicas, ya que excluía a otros grupos interesados, como en el caso ocurría con los estudiantes.

Es claro que las decisiones académicas reclaman la participación no sólo del personal académico -en virtud del papel fundamental que el mismo desempeña en el proceso educativo- y de las autoridades universitarias -en tanto responsables formales de tales decisiones- sino, también, de los estudiantes -estos últimos, en cuanto destinatarios inmediatos del servicio educativo.

El objeto de contratación colectiva se reduce a "establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo" (artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo), mas no se trata de un mecanismo para determinar las cuestiones académicas. Sería una desviación de la contratación colectiva imponerla como una técnica para resolver este tipo de cuestiones, eliminando para el efecto a otros grupos intrínsecamente interesados. Mientras que la determinación de los aspectos académicos, a través de los canales tradicionales de gobierno universitario, había correspondido por lo general a órganos técnicos idóneos y representativo, cuyas decisiones eran producto de la racionalidad, objetividad y deliberación indispensables para la consecución de los fines de las universidades, el proceso de la contratación colectiva, caracterizado por el sistema de compromisos, negociaciones o transacciones entre sólo dos partes (trabajadores y administradores), resultó ser indadecuado para resolver ese tipo de cuestiones.

Representantes sindicales sustituyeron -a través de comisiones mixtas, integradas conjuntamente con representantes de la institución- a los órganos técnicos y académicos previstos por los estatutos universitarios para evaluar al personal académico, con las siguientes consecuencias:

Los sindicatos obtuvieron una participación directa en las decisiones académicas sobre la selección, promoción y permanencia del personal, sin asumir la responsabilidad de las mismas ante la comunidad universitaria, llegando incluso a pactarse la admisión exclusiva o la separación por expulsión para miembros sindicados del personal académico.

En los casos que se dio autoridad a los sindicatos para que sustituyeran las decisiones académicas de las autoridades universitarias, se generó una separación intolerable entre responsabilidad y autoridad: una administración con responsabilidad, pero sin autoridad; y un sindicato con autoridad, pero sin responsabilidad. Mientras que las autoridades continuaron siendo responsables de tales decisiones ante los miembros de la comunidad universitaria y las fuentes externas de financiamiento, el sindicato sólo lo fue ante sus miembros. De haber continuado este sistema, se hubieran agudizado las siguientes consecuencias: anarquía, irresponsabilidad, ineficiencia y arbitrariedad.

En algunas universidades, donde los sindicatos se apoderaron de los mecanismos relativos al gobierno académico, se constituyeron bloques hegemónicos donde las cuestiones ideológicas y los intereses de partido fueron un componente esencial. Es claro que lo anterior, así como cualquier procedimiento o política de reclutamiento, promoción o estabilidad, que tenderá a beneficiar o privilegiar parcialmente a algún grupo o corriente del pensamiento o de acción, atenta gravemente contra los fines de las universidades y, en particular, contra los principios de la libertad de cátedra e investigación, al igual que los de libre examen y discusión de las ideas, en franca violación a las garantías otorgadas por el artículo tercero constitucional.

Asimismo, el resultado de la intervención sindical se tradujo en la exclusión de los representantes directos del personal académico y de los directos o indirectos de los estudiantes, en la integración de las comisiones dictaminadoras encargadas de evaluar al personal académico.

La facultad que antes tenían los miembros de la comunidad universitaria para nombrar directamente representantes en los órganos encargados de resolver las cuestiones que les afectaban, se perdió o postergó, ya que se establecieron instancias centrales, tanto a nivel sindical como institucional, con las funciones correspondientes. Así, mientras que, por un lado, los sindicatos anteriormente no tenían siquiera intervención alguna en las cuestiones académicas, por el otro, la participación de las autoridades universitarias administrativas centrales que antes era marginal, o meramente formal, se transformó en directa y fundamental al igual que la del sindicato. Lo señalado en los cuatro puntos anteriores se presentó también en las universidades que pactaron recursos de inconformidad, en relación a los procedimientos de evaluación académica y se permitió que el juicio académico realizado por órganos técnicos académicos fuera sustituido por resoluciones de comisiones mixtas integradas conjuntamente por representantes sindicales e institucionales.

Por último, en los canales tradicionales de gobierno universitario era claro que los diversos intereses del personal académico -junto con los de otros grupos interesados- se encontraban equitativamente representados y servían de foros adecuados de expresión para las más variadas corrientes dentro de la comunidad, inclusive para las minorías. En contraste, en el proceso de la contratación colectiva -caracterizado por el esquema de compromiso, negociación y transacción- se sacrificaron frecuentemente los intereses de algunos grupos del personal académico para favorecer, en el mejor de los casos, a las mayorías y, en ocasiones, a las minorías activas del sindicato, particularmente donde el personal académico sindicado era minoritario en términos absolutos.

En general, varios fueron los inconvenientes inherentes al proceso de la contratación colectiva como sistema para definir los aspectos relativos al gobierno académico de las universidades, por lo que resultaba imperativo salvaguardar los derechos de estas últimas sobre el particular y excluir tales aspectos de la negociación colectiva, prohibiendo cualquier injerencia de los sindicatos en la regulación de los mismos.

Lineamientos constitucionales, legales y jurisprudenciales

Para superar los problemas provocados a las universidades mexicanas públicas autónomas por la falta de un marco jurídico apropiado que regulara las relaciones colectivas de trabajo en las mismas, en el año de 1980 el constituyente permanente, a través de la reforma a la fracción VIII del artículo tercero, garantizó la autonomía universitaria en los siguientes términos: "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 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."

Asimismo, la citada fracción, después de señalar que las relaciones laborales en tales instituciones se normarían por el Apartado A del Artículo 123 de la Constitución, delegó al Congreso de la Unión el establecimiento de los términos y modalidades de las mismas. "conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones" res-

En cumplimiento de lo previsto por el párrafo anterior, con fecha 20 de octubre de 1980 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la adición, con un capítulo XVII, al título sexto de la Ley Federal del Trabajo. En este sentido, el artículo 353-J establece que las disposiciones del capítulo respectivo "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."

Si bien todos los artículos que integran el referido capítulo de la Ley Federal del Trabajo encuadran en el objetivo apuntado, primordialmente en cuanto a la salvaguarda de la autonomía universitaria, cabe destacar aquí como un aspecto de esta última lo previsto por el primer párrafo del artículo 353-L: "Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos."

De lo anterior se desprende que, con el objeto de habilitar a las universidades para la consecución de los altos fines que se les encomiendan, se estableció un nuevo marco jurídico-laboral en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, el cual difiere substancialmente del régimen previsto para las relaciones colectivas de trabajo en el sector industrial. En efecto, los términos y las modalidades previstos por las reformas laborales de 1980 restringen, entre otros aspectos, el ámbito tradicional de la contratación colectiva obrero-patronal.

Se puede afirmar, con la salvedad de cierta imprecisión, que en las relaciones laborales típicas del sector industrial cualquier materia puede ser objeto de contratación colectiva, en virtud de que el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo —el cual se refiere al contenido del contrato colectivo—

tiene un carácter enunciativo mas no limitativo ya que, su fracción X, admite como parte del mismo "Las demás estipulaciones que convengan las partes." Precisamente, el hecho de que algunas universidades durante la confusión jurídica de los setentas se hayan sometido a las disposiciones generales de la Ley Federal del Trabajo para el sector industrial -si bien la mayoría de ellas impugnó la aplicabilidad de dicho régimen- originó, que, con pretendido apoyo en la disposición invocada, se considerara que cualquier materia fuera negociable, incluyendo los aspectos académicos.

En contraste con lo anterior, como se apuntó, el nuevo marco jurídico-laboral para las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley establece ciertos límites al alcance de la contratación colectiva. En términos generales, sólo serán negociables aquellas materias que no resulten incompatibles "con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones". Así pues, se encontrarán excluidos de la contratación colectiva aquellos aspectos que afecten la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley. Si un contrato colectivo llegara a contemplar alguna cuestión constitucional y/o legalmente excluida de la negociación colectiva, es claro que la cláusula respectiva debe reputarse nula por inconstitucional y/o por contrario disposiciones de orden público, en los términos del artículo 50, de la Ley Federal del Trabajo. De esta opinión participa, por ejemplo, el presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nayarit, al contestar una consulta planteada por el Lic. Javier Germán Rodríguez, Rector de la Universidad Autónoma de Nayarit,

Ante las restricciones impuestas a la intervención sindical en el gobierno académico universitario, algunos sindicatos que habían pactado con anterioridad ciertas cláusulas de contenido académico se apresuraron a argumentar que no se podía dar efecto retroactivo a la reforma constitucional y legal, pues lo previsto por tales cláusulas eran "derechos adquiridos" y "conquistas laborales irreversibles". La vulnerabilidad del argumento en cuestión se hace patente al tomar en cuenta que la reforma al marco jurídico-laboral fue a nivel constitucional y que la propia naturaleza de este tipo de reformas permite que el órgano constituyente modifique las relaciones jurídicas previamente existentes.

Al respecto, la Junta Especial Número 14-Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en el laudo correspondiente al expediente 253/81,⁷ estableció: "De todo este cuerpo de Ley se deduce, primero, que hay un cambio sustancial en las normas que regulaban las relaciones de trabajo entre las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley y su personal académico y que obedeciendo este cambio a disposición Constitucional, no puede válidamente hablarse de retroactividad; segundo, que sólo podrán ser materia de revisión aquellos aspectos que sean susceptibles de contratación colectiva." Así, en relación a las cláusulas del contrato colectivo entre la Universidad Autónoma Metropolitana y el Sindicato Independiente de Trabajadores de dicha Universidad, en las cuales se habían pactado aspectos académicos, la Junta sostuvo: "cabe afirmar que tales normas carecen de eficacia jurídica a partir del momento en que el Estado, considerando los altos fines a realizar por las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley y su trascendencia para el futuro del país, creó el cuerpo de Ley específico para regularlas, en cuanto contradigan con tales disposiciones."

Conforme a lo anterior, la negociación colectiva en las universidades se limita a las cuestiones que atañen directamente a las condiciones de trabajo, excluyéndose totalmente los aspectos que constituyen la esencia de la autonomía académica, los cuales deben continuar regulándose a través de los canales tradicionales de gobierno universitario.

Es obvio que el hecho de que los aspectos académicos se encuentren legalmente excluidos de la contratación colectiva no implica que los mismos sean estáticos, o que el personal académico se vea impedido de promover alguna reforma sobre los mismos, ya que para el efecto dicho personal cuenta -al igual que los demás sectores interesados de la comunidad universitaria- con los canales tradicionales del gobierno universitario, donde por lo general tiene una participación directa y fundamental.

Hay que distinguir nítidamente entre el papel del personal académico en tanto sujeto a una relación laboral y el relativo a su tradicional participación en el gobierno académico de la universidad. En cuanto al primer papel tiene derecho a estar representado por la organización gremial de su elección para los efectos de negociar colectivamente sus condiciones de trabajo, en tanto que en el segundo papel ejerce -conjuntamente con otros sectores interesados de la comunidad universitaria- las prerrogativas para participar en el gobierno de la institución, a través de órganos académicos representativos.

Las ventajas para el personal académico del sistema dual descrito en el párrafo anterior son principalmente dos. La primera consiste en la posibilidad de que dicho personal elija para los efectos de la contratación colectiva, a una representación gremial con la fuerza y disposición para obtener mayores conquistas laborales -consistentes en prestaciones económicas

y condiciones óptimas para el desempeño de su trabajo. La segunda, en relación al gobierno académico, deriva de su facultad para participar directamente y para elegir a sus representantes académicos en los órganos universitarios colegiados, con base en sus condiciones y experiencias académicas, mismos que son necesarios para garantizar que, en su oportunidad, el propio personal será objeto de una evaluación académica justa y adecuada con independencia de factores ideológicos o partidistas, a la vez que se podrán establecer planes y programas idóneos para contribuir a superar el nivel académico de la institución.

Es necesario tener presente que el titular de esta doble prerrogativa, consiste en el derecho para negociar colectivamente a través de su representante gremial las condiciones de trabajo y para participar en el gobierno académico de la universidad, es directamente al personal académico en lo individual, mas no su sindicato.

Aspectos excluidos de la contratación colectiva

Cabe apuntar que, de acuerdo con las disposiciones constitucionales, legales y jurisprudenciales vigentes, en las instituciones de educación superior autónomas por ley, además de los derechos gremiales del personal académico a la contratación colectiva y de los derechos de la administración a retener determinadas prerrogativas que le habiliten a cumplir sus funciones, hay ciertos derechos "universitario", "académicos" o "derivados de la autonomía universitaria", los cuales corresponde su ejercicio a la comunidad universitaria como un todo: autoridades, personal académico y estudiantes.

En efecto, conforme a la tradicional autonomía que disfrutaban las instituciones de educación superior, corresponde a la propia comunidad universitaria la determinación, entre otros aspectos, de su forma de gobierno, la administración de sus recursos y las cuestiones académicas. Debe insistir en que el ejercicio de tales potestades compete conjuntamente a los diversos sectores integrantes de la comunidad universitaria, a través de órganos representativos, mas no sólo a cierto grupo.

Precisamente, para evitar que los llamados derechos "universitarios" se vean violados o relegados a través del proceso de la contratación colectiva es que se hace necesario excluirlos del mismo. Hay que advertir que no es posible considerar que las universidades mexicanas públicas autónomas puedan negociar colectivamente las facultades que tienen reservadas por la constitución y la ley laboral correspondiente ya que, además de algunos inconvenientes técnicos y académicos mencionados en la primera parte de este trabajo, el ejercicio de tales facultades corresponde a la comunidad universitaria, a través de sus órganos colegiados representativos, mas no en forma exclusiva a las partes que intervienen en el proceso de negociación colectiva.

En efecto, conforme a la mayoría de las leyes orgánicas de las universidades, las facultades reglamentarias competen a los consejos universitarios o a órganos colegiados equivalentes, integrados generalmente con representantes de los diversos sectores interesados de la comunidad universitaria. Por su parte, el órgano universitario que participa comúnmente en las negociaciones colectivas -esto es, el rector o las autoridades administrativas en quienes él delegue tal función- sólo se encuentra autorizado, en todo caso, para "hacer cumplir las normas y disposiciones del consejo

universitario" -como ocurre en la UNAM- , mas nunca para sustituirlas o -modificarlas de propia autoridad, ni mucho menos en combinaci3n o bajo la presi3n que pueda ejercer un sindicato.

Ante la imposibilidad jur3dica de que las facultades reservadas a las universidades mexicanas p3blicas aut3nomas se interpreten como aspectos de negociaci3n potestativa, s3lo resta se~alar que la negociaci3n colectiva de las mismas se encuentra prohibida. As3 pues, todo pacto que verse sobre el particular, al violar lo previsto por los preceptos constitucionales y laborales invocados, debe considerarse nulo por inconstitucional y por contrariar disposiciones de orden p3blico. Como enseguida se explicar3, la misma situaci3n se presenta cuando se llega a pactar colectivamente cualquier otro aspecto que resulte incompatible, ya no s3lo con la autonom3a, sino con los principios de libertad de c3tedra e investigaci3n y los fines propios de las instituciones de educaci3n superior.

Principios que constitucionalmente deben regir las actividades de educaci3n, investigaci3n y difusi3n de la cultura.

Atendiendo a lo previsto por la fracci3n VIII del art3culo tercero constitucional u. por el art3culo 353-J de la Ley Federal del Trabajo, se consideraran como no negociables todos aquellos aspectos que afecten de alguna manera los principios de libertad de c3tedra e investigaci3n, as3 como el de libre examen y discusi3n de las ideas.

Debe observarse que los principios mencionados en el p3rrafo anterior completan a las libertades de pensamiento y expresi3n garantizadas por el art3culo sexto constitucional. De esta manera, participan de una decisi3n

fundamental del orden jurídico mexicano que tutela el interés social, al garantizar las condiciones para la generación y preservación del pluralismo cultural e ideológico que ha caracterizado al desarrollo nacional. Así pues, en tanto que las libertades de cátedra e investigación, a la vez que el libre examen y discusión de las ideas, constituyen disposiciones de orden público, no pueden renunciarse ni someterse al proceso de negociación colectiva, sino que deben respetarse íntegramente por las propias universidades y, en general, por todo ente jurídico, ya sea estatal, sindical o cualquier otro.

Facultades reservadas por la constitución y/o la ley a las

Universidades

Como se había señalado, con el objeto de habilitar a las universidades para la consecución de sus fines asignados, las respectivas disposiciones constitucionales y laborales reservaron a las universidades una serie de facultades para que, en ejercicio de su autonomía, determinaran las cuestiones académicas y de autogobierno a través de sus propios órganos. Así pues, estas facultades se encuentran previstas por la fracción VIII del artículo tercero constitucional, al garantizar la autonomía universitaria, y por la correspondiente reglamentación del trabajo universitario, incluida en el Título de "Trabajos Especiales" de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, cabe observar que mientras los principios constitucionales señalados en el punto anterior representan, como se apuntó, una decisión fundamental del orden jurídico mexicano e imponen deberes de no hacer, inclusive para las universidades, las presentes facultades reservadas por

la constitución y la ley a las mismas tiende a proveerles de los medios indispensables para que las universidades puedan cumplir con los altos fines que se les encomiendan.

A efecto de exponer cuáles son las facultades reservadas a las universidades, las encuadraremos según correspondan a la autonomía administrativa y de gobierno, a la autonomía financiera o a la autonomía académica. No obstante, hay que advertir que esta clasificación tiene exclusivamente un carácter didáctico y que, en sentido estricto, la autonomía universitaria no puede fragmentarse, ya que siempre que cualquier ente -ya sea estatal, sindical o cualquier otro- pretenda condicionar el sistema de gobierno o el régimen financiero o académico de una universidad, será claro que la autonomía universitaria se verá vulnerada.

Facultades que corresponden a la autonomía administrativa y de gobierno

Entendida la autonomía universitaria como un caso de descentralización administrativa, puede considerarse como el derecho que tiene la comunidad universitaria para gobernarse a sí misma, establecer sus propias leyes, así como para nombrar y remover sus órganos internos, fijando sus atribuciones y los mecanismos para su designación. La fracción VIII del artículo tercero constitucional, precisamente 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". Es claro que se considerará excluido de la contratación colectiva cualquier aspecto que tienda a restringir la facultad de autogobierno de las universidades.

Asimismo, se encontrará excluidos de la contratación colectiva aquellos aspectos que afecten las prerrogativas de la administración, mismas que son indispensables para el cumplimiento de sus funciones. Las prerrogativas de la administración equivalen al principio de las facultades gerenciales, vigente en las relaciones obrero-patronales del sector industrial. Entre tales prerrogativas se encuentran la organización y estructura administrativa, las facultades para designar y remover funcionarios administrativos, la asignación de funciones al personal, así como todos aquellos aspectos que directamente afectan o son esenciales para la administración de la institución, con el objeto de preservar su flexibilidad y eficiencia. Así pues, se considerará como no negociable cualquier limitación que se pretenda establecer sobre las mencionadas prerrogativas de la administración.

Facultades correspondientes a la autonomía académica

Conforme a lo dispuesto por el artículo 353-L "corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos", por lo que todos estos aspectos se encuentran excluidos de la contratación colectiva pues lo que se pretende es que las universidades, en ejercicio de su autonomía, a través de órganos técnicos representativos de todos los diversos sectores involucrados de la comunidad universitaria, determinen libremente las cuestiones académicas, mas no en combinación o bajo la presión que en determinado momento ejerza un sindicato.

Debe observarse que entre las materias excluidas de la negociación colectiva se encuentren no sólo las cláusulas que pacten la admisión exclusiva

o la separación por expulsión de personal académico sindicado, expresamente prohibidas por el artículo 353-Q de la ley laboral, sino en general todos los aspectos académicos de las instituciones de educación superior autónomas por ley, como son, entre otras cuestiones, sus planes y programas y los términos para el ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, como lo establece la fracción VIII del artículo tercero constitucional.

Se puede afirmar que los aspectos académicos son todos aquellos procesos, decisiones y políticas relacionadas directamente con los fines esenciales de las instituciones de educación superior. Así, en el caso de las instituciones mexicanas de educación superior autónomas por ley, conforme al artículo tercero constitucional, los aspectos académicos son todos aquellos procedos, decisiones y políticas relacionadas directamente con la sustancia de las actividades de educación, investigación y difusión de la cultura. Indudablemente, entre tales aspectos se encuentran las determinaciones relativas a la organización, administración, calidad, contenido y amplitud de las propias actividades de educación, investigación y difusión de la cultura, así como todos aquellos factores que afectan directamente la sustancia de las mismas.

En este sentido, se puede sostener que los requisitos que deben satisfacer los candidatos para cubrir una plaza de personal académico con cierto nivel y categoría son aspectos relacionados directamente con la sustancia de las actividades académicas y por tanto, se encuentran excluidas de la contratación colectiva. Por otra parte, la remuneración correspondiente al mismo nivel y categoría del personal académico sólo afecta indirectamente las actividades académicas, por lo que el monto respectivo de los

salarios puede considerarse sujeto a la negociación colectiva.

Es necesario tener presente que la potestad conferida constitucional y legalmente a las universidades para que regulen los aspectos académicos, particularmente en materia de personal académico, abarca no sólo la selección e integración de los órganos encargados de tomar las decisiones respectivas, sino también los procedimientos que deben seguirse para el efecto y los criterios y lineamientos que sirven de base a las correspondientes decisiones. Los anteriores aspectos se encuentran excluidos de la contratación colectiva, ya que todos y cada uno de los mismos afectan directamente la sustancia de las actividades de docencia, investigación y difusión de la cultura y, si se permitiera a alguna otra instancia -sindical, estatal u otra- definir cualquiera de tales aspectos, se podrían hacer nulatoria las potestades constitucionalmente garantizadas a las universidades.

El hecho que para el legislador los términos para la selección, promoción y definitividad del personal académico son aspectos esencialmente académicos, se comprueba con la exposición de motivos del decreto por el que se adiciona, con un capítulo XVII, el título sexto de la Ley Federal del Trabajo. Ciertamente, al fundamentar el contenido del artículo 353-L, cuyo segundo párrafo prevé que para que un trabajador adquiera la definitividad se requiere que sea aprobado en la evaluación académica que efectúa el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades establezcan, la iniciativa 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 están sujetos a negociación y fijarlos es de la exclusiva competencia de las instituciones autónomas por ley".

El razonamiento anterior se confirma con lo sostenido por la Junta Especial Número 14-Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en el laudo del expediente 253/81, al declarar: "que habiendo hecho reserva específica la Ley respecto de la admisión, promoción y permanencia del personal académico en favor de las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley queda claro que tales materias no son materia de contratación colectiva.

Facultades correspondientes a la autonomía financiera

La fracción VIII del artículo tercero constitucional expresamente establece, como facultad de las universidades públicas autónomas, la administración de su patrimonio. Así, se estimará como excluido de la contratación colectiva todo aquello que pretenda sustituir o limitar las facultades de asignación de recursos que competen a otros órganos establecidos para el efecto por la ley orgánica respectiva. Así pues, no serán negociables los aspectos que vulneren esas facultades y que sean distintos a la fijación del monto de los salarios y demás prestaciones económicas que deban percibir los individuos por su trabajo, ya que estos últimos -como se explicará más adelante- sí pueden ser objeto de negociación colectiva por tratarse de condiciones generales de trabajo.

Aspectos sujetos obligatoriamente a la contratación colectiva

En términos generales, se puede considerar que son aspectos de negociación obligatoria: Las condiciones de trabajo que no resulten incompatibles con

"la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones". Conforme al artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo tiene por objeto "establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo", por lo que tales condiciones se encontrarán sujetas al proceso de negociación colectiva siempre que alguna de las partes las someta a la mesa. Ahora bien, es obvio que lo anterior no implica que tenga que llegarse forzosamente a suscribir un acuerdo en ciertos términos específicos sobre la materia en cuestión.

Las condiciones de trabajo son las normas que fijan los requisitos para la seguridad de los trabajadores durante el desempeño de sus labores, así, como las que determinan la jornada de trabajo, las vacaciones, los días de descanso, el salario y demás prestaciones que deben percibir los individuos por su trabajo.

Conforme al Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo, precisamente intitulado "Condiciones de trabajo", entre las mismas se incluyen: A) Jornada de Trabajo; b) Días de descanso; c) Vacaciones; d) Salario; y e) Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. En relación a esta última, debe advertirse que el reparto de utilidades no es aplicable a las instituciones de educación superior autónomas por ley pues, además de no ser siquiera empresas, la fracción V del artículo 126 en forma expresa exceptúa de tal obligación a "las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales".

Es necesario tener presente que las anteriores condiciones de trabajo se encuentran sujetas a las modalidades establecidas por el capítulo XVII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, referido al trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, cuyo objeto

es "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" (art.353-J, en relación a la fracción VIII del artículo tercero constitucional). En Este orden de ideas, las disposiciones laborales comunes a todos los trabajadores carecerán de vigencia en cuanto se opongan a lo prescrito por las disposiciones especiales previstas para el efecto por la misma ley. Así pues, atento a lo dispuesto por el referido capítulo especial y por el artículo 391 de la propia ley, el contrato colectivo contendrá las disposiciones sobre la vigencia del contrato, la jornada de trabajo, el monto de los salarios, las vacaciones y días de descanso, así como la integración y funcionamiento de las comisiones previstas por la ley, siempre y cuando las condiciones de trabajo relativas no sean incompatibles "con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones".

Aspectos sujetos potestativamente a la contratación colectiva

Son aspectos de negociación potestativa: Aquellos aspectos que, sin ser condiciones de trabajo, acepten negociar las partes y no sean incompatibles con "la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones".

Es necesario tener presente que el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer el contenido de los contratos colectivos, tiene carácter enunciativo mas no limitativo, ya que la fracción X incorpora en los mismos "las demás estipulaciones que convengan las partes".

Así pues, además de las condiciones de trabajo cuya negociación es obligatoria, las partes pueden pactar sobre todo tipo de cuestiones, siempre y

cuando las mismas -atento a lo dispuesto por el artículo tercero constitucional y, en particular, por el artículo 353-J de la Ley laboral- no sean incompatibles con "la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones". Al respecto, hay que advertir que la negociación de este tipo de cuestiones es jurídicamente potestativa y, en consecuencia, cualquiera de las partes puede legítimamente rehusarse a negociar sobre el particular.

Conforme al principio derivado de la fracción X del artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, cualquier materia puede llegar a ser objeto de contratación colectiva. Sin embargo, el régimen especial previsto para las relaciones laborales en las instituciones de educación superior autónomas por ley, al establecer los principios que constitucionalmente deben guiar las actividades de tales instituciones y reservar a éstas el ejercicio de ciertas facultades, incorpora una excepción al principio derivadas de la ley laboral. Por tanto, se encuentra jurídicamente excluido de la contratación colectiva -y, en consecuencia, su negociación está prohibida- todo aquello que viole los principios constitucionales que rigen las actividades de estas instituciones, o bien, que afecte las facultades reservadas constitucional y/o legalmente a las mismas, ya sea por mandato expreso de la ley o por su interpretación.

Asimismo, en el caso de que alguna institución de educación superior autónoma por ley haya pactado cierta materia que afecte los principios o facultades aludidos en el párrafo que antecede, las autoridades universitarias correspondientes pueden rehusarse legítimamente a incluir la cláusula respectiva durante la siguiente revisión contractual. Lo anterior, no obstante el principio establecido por el artículo 394 de la ley laboral en el senti

do de que no pueden pactarse condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes. Inclusive, en plena vigencia del contrato colectivo, las autoridades universitarias pueden acudir al órgano jurisdiccional competente para demandar la anulación de la referida cláusula.

C O N C L U S I O N E S

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La Cédula creando la Universidad es el antecedente más importante, en la época de la colonia y de su misma fundación fechada en la Ciudad del Toro el día 21 de septiembre de 1551, y no obstante su carácter positivo, no alcanzó sus objetivos en virtud de que la raza vencida se encontraba ante una situación de desigualdad frente a los conquistadores, quienes gozaron de ese privilegio.

SEGUNDA.- El régimen laboral del personal académico, se empieza a regular en nuestro país desde la época virreinal, en el título XXXI de la cuarta partida de Alfonso el Sabio, reúne los derechos y obligaciones de los docentes, el ordenamiento se refiere a los salarios de los maestros, fijados por la ley, "de acuerdo con la ciencia que enseñaren y su sabiduría en ella". Es notorio que el Estado toma en cuenta al personal docente de una manera especial y diferente a la de cualquier otro tipo de empleo, regula el régimen laboral de los docentes en una ley aparte, a las demás que regularen los trabajos comunes.

TERCERA.- Los derechos y obligaciones de los docentes en la Universidad Virreinal fueron sintetizados en las Constituciones de PALAFOX, donde el maestro debía dedicar su actividad académica a la Universidad, prohibiéndosele enseñar en casas particulares y en estudios privados, esta obligación de dedicación, exclusiva se traduce en la sanción a toda ausencia injustificada, se destaca en este principio la dedicación total del docente para bien de la cátedra de los estudiantes y de la misma Universidad. Por lo cual propongo, que en las cátedras que se enseñen en las Universidades Nacionales, estas sean impartidas por maestros de tiempo completo, teniendo acceso a esas funciones los que acrediten las condiciones de aptitud-vocación-dedicación, mediante concursos públicos y abiertos que coloquen esta cuestión en el ámbito de la igualdad de oportunidades.

CUARTA.- En la época de la Independencia y en la reforma la Universidad Nacional tuvo algunas clausuras y reaperturas. La Universidad, en esta época moderna, fue establecida en nuestro país a través de la ley de 1910, con el carácter de Nacional de México. Entre 1910 y 1923 se formularon varios proyectos de Ley en los que se pugnan porque la Universidad gozara de autonomía pero ninguno de ellos prosperó por el temor de crear un "Estado dentro de otro Estado", por consiguiente la Universidad siguió siendo Estatal, pero la semilla de la lucha por la autonomía de la Universidad quedó sembrada desde el momento mismo de su inauguración. La autonomía se inicia en 1929, cuando el Lic. Emilio Portes Gil, quien a la fecha funge como Presidente provisional de México, dictó la ley que otorgaba la autonomía a la Universidad Nacional de México.

QUINTA.- La Universidad Nacional Autónoma de México, es un organismo descentralizado sui generis; si bien la UNAM es un organismo descentralizado, no hay que olvidar que tiene características propias que no poseen los demás organismos descentralizados. Así, la función legislativa el nombramiento de sus propias autoridades y el libre manejo de sus recursos.

SEXTA.- Que la autonomía de la Universidad dignificará o está presentándola como el más elevado centro docente de la República, la hará responsable ante la Nación de la lentitud de nuestro progreso cultural o autora de su mejoramiento y purificación:

Que si la Universidad fuese abandonada por completo, no podría subsistir en forma alguna y que conciliando la conveniencia de su liberación, con la necesidad de su subsistencia, se concede a este centro el uso de edificios y mobiliario, se le dota de presupuesto para pagar su personal administrativo, alumbrado y conservación de los edificios; y se le asigna cantidad bastante para cubrir el déficit que pudiera haber en el pago del personal docente;

Que suprimiendo el pago del personal docente y dejando a los alumnos la obligación de retribuir su enseñanza profesional, se estimula su aplicación y aprovechamiento, por la estimación que se ven obligados a hacer de los sacrificios pecuniarios requeridos para todo aprendizaje, apreciando el valor del tiempo y realizándose así de modo mecánico, la selección de los más aptos, obra que limitará el exceso de profesionales medianos que engrosan las alarmantes y crecientes filas del proletariado profesional.

SEPTIMA.- Que para conservar la Universidad Nacional Autónoma de México en aptitud de corresponder a los altos fines para que fue creada, se requiere que subsista ajena a las luctuaciones de la política, independiente del poder público, libre de toda intervención oficial y no con las limitaciones, la esclavitud burocrática y la tutela ministerial con que fue establecida en 1910.

Que la Universidad Nacional debe subsistir porque su objeto es realizar la educación del pueblo en sus elementos superiores; así como los fines enunciados en el artículo 10. de su Ley Orgánica.

OCTAVA.- El problema laboral surgido en la UNAM con la constitución de sindicatos de trabajadores que exigían la celebración de un contrato colectivo de trabajo, demostró que su situación jurídica era indefinida, que existían deficiencias que era urgente subsanar.

NOVENA.- La situación planteada por los trabajadores universitarios ha sido producto de una gran tradición y vida sindical iniciada hace casi sesenta años, que vino a manifestarse después de una ardua lucha, la cual aún continúa e hizo posible la reflexión sobre la relación laboral de las universidades, dando paso a su cuestionamiento solución.

DECIMA.- Desde 1910, fecha de la inauguración de la Universidad Nacional, las leyes Orgánicas que habfan regido a la Institución fueron de hechura gubernamental, como los de 1929 y 1933, siendo la de 1945 realizada por universitarios totalmente y la cual nos rige en la actualidad.

Desde la expedición de la vigente Ley Orgánica de la UNAM, ésta ha atravesado por grandes problemas que han amenazado incluso su propia existencia, mas sin embargo, ante dichos problemas, la Institución ha salido adelante y con tal experiencia se ha visto fortalecida para seguir siendo el máximo Centro de Cultura del País.

DECIMA PRIMERA.- La razón que tuvo el legislador de la vigente Ley Orgánica de la UNAM, para establecer que las relaciones laborales con sus trabajadores, se regirían por estatutos especiales fue que en el año de 1945, el artículo 123 constitucional, solo contaba del actual Apartado "A" y su Ley Reglamentaria de 1931, la cual regía las relaciones obrero patronales; y los servidores públicos regulaban sus relaciones con el Estado a través del Estatuto respectivo.

DECIMA SEGUNDA.- El Legislador de 1917 no pudo prever que en la UNAM, se pudie ra suscitar un conflicto laboral, pues la misma era concebida como una Institución de Cultura; su historia así lo había demostrado, mas el tiempo avanza inexorablemente y las situaciones cambian; la realidad se impone por sobre todo y el derecho como ciencia en constante evolución, va reflejando y regulando esas nuevas situaciones y esa realidad, a través de los distintos estatutos generales, docentes y académicos que ha tenido nuestra máxima Casa de Estudios.

DECIMO TERCERA.- A través de las distintas épocas, el personal académico ha te nido diferentes denominaciones y clasificaciones, así, llegamos hasta la actual clasificación del personal docente que nos rige; según el Estatuto del Personal Académico de la UNAM de 1974, en su artículo 4 señala que el personal de la UNAM estará integrado, Técnicos Académicos, Ayudantes de Profesor o de Investigador y Profesores e Investigadores.

DECIMA CUARTA.- Concurso de oposición, cuando quien ganó un concurso de oposi ción no puede aceptar la plaza respectiva, no existe inconveniente jurídico al guno para abrir un nuevo concurso y asignarle la plaza a quien después resulte ganador. La Universidad no queda obligada si el interesado no aceptó la plaza ganada.

DECIMA QUINTA.- La comisión que redactó el Estatuto del Personal Académico, qui tó una nueva oportunidad para la defensa de los derechos del Personal Académico, al establecer las Comisiones Especiales del inciso c) del Artículo 105; pe ro era indispensable que estuvieran también representados los dos órganos que habían intervenido en la decisión recurrida; es decir la comisión dictaminara y el Consejo Técnico, por el conocimiento que del asunto necesariamente deben tener.

La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico no es com petente para intervenir en el caso de una supuesta violación de los procedimien tos establecidos en el Estatuto de ese personal; es, en este caso, de acuerdo con el título de las condiciones gremiales del Estatuto del Personal Académico, la comisión de vigilancia la competente para conocer de la inconformidad.

DECIMA SEXTA.- El trabajo del personal académico, es una forma de trabajo muy su generis por lo tanto considero que no se puede definir o encuadrar dentro de algún tipo establecido de trabajadores asalariados.

DECIMA SEPTIMA.- La expedición del Decreto que adicionó y reformó el Artículo 3o. Constitucional, en virtud del cual se elevó a rango constitucional la auto nomía de las Universidades públicas y se dispone que las relaciones laborales entre éstas y sus trabajadores se normaran con el Apartado "A" del Artículo 123 de la Carta Magna, constituye un avance sin paralelos en la legislación laboral de nuestro país.

DECIMA OCTAVA.- Se desprende del primer párrafo del artículo 3o. Constitucional fracción VIII, los tres elementos reservados a la Universidad Ingreso-Promoción-Permanencia, de los trabajadores académicos, requisitos sustraídos de todo pacto y solo susceptibles de alteración mediante procedimientos formalmente diversos a los del Código Laboral y que operan con arreglo a disposiciones internas de las Universidades, frecuentemente mediante reglas de cambio que ponen en prác tica órganos colegiados expresamente facultados para ello.

Hay sin embargo una objeción y que mira a despolitizar los procedimientos de reclutamiento, promoción y estabilidad, evitando que composiciones temporales de autoridad o de influencia, burocrática o sindical puedan beneficiar unilateralmente a sus propias clientelas cancelando así no solo otro ingrediente de la autonomía universitaria sino la base misma de todo el sistema del saber, el libre examen y discusión de las ideas.

DECIMA NOVENA.- El segundo párrafo del artículo 3o. fracción VIII, establece la regulación jurídica del tercer elemento académico reservado a la Universidad que es el de permanencia o estabilidad de los trabajadores intelectuales, ataca así el legislador federal un problema que en seno de nuestra Casa de Estudios se enunciaba ya explosivo, como lo es el que deriva de indefinición o inseguridad. Para ello estableció que los trabajadores académicos solo podían considerarse sujetos a una relación laboral por tiempo indeterminado si se identifican con dos supuestos:

1.- Que la tarea académica que realicen suponga la satisfacción de una necesidad institucional permanente y no solo ocasional o contingente.

VIGESIMA.- La definitividad, que se alcance en una asignatura no es suficiente para considerar que un profesor es definitivo en las otras asignaturas que imparte ya que los concursos de oposición se celebran respecto a una determinada asignatura.

Los nombramientos definitivos que se otorguen en una dependencia universitaria surten efecto en las otras; si se trata de la misma materia y los planes de estudio coinciden. En todo caso el nombramiento ha de ser puesto a la consideración del Consejo Técnico. Ha de sostenerse que la definitividad la otorga la institución y no una de sus dependencias en lo particular.

VIGESIMA PRIMERA.- La Suprema Corte de Justicia de México, por parte, también ha reconocido que el personal académico sólo puede obtener la definitividad si se conforma a los lineamientos internos previstos por las instituciones públicas de educación superior. En efecto, al conocer de un amparo promovido por la Universidad Nacional Autónoma de México concreta el laudo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, donde se ordenaba la reinstalación y el pago de salarios caídos a un profesor interino al que no se le había renovado el nombramiento, por estimar la junta que el mismo había obtenido la estabilidad en el empleo según la Ley Federal del Trabajo por haber laborado durante más de treinta días. La cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia resolvió, al conceder el amparo a la Universidad, que la Ley Orgánica de la UNAM era del mismo nivel que la Ley Federal del Trabajo, por lo que en el caso debían aplicarse las disposiciones contenidas en la regulación interna expedida por el Consejo Universitario, de conformidad al artículo 13 de la Ley Orgánica, las cuales prevían que los profesores interinos no gozaban de la permanencia en el empleo ya que sus nombramientos se renovaban cada año, a juicio de la institución y que la definitividad solo podía obtenerse a través de concurso de oposición (Universidad Nacional Autónoma de México Vs. Grupo especial número nueve de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, amparo directo número 4958/61-2a., acuerdo de la cuarta sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo. de abril de 1963.)

VIGESIMA SEGUNDA.- Adición al capítulo "Trabajos Especiales" Título VI, Capítulo XVII del Trabajo Universitario (Ley federal del Trabajo). Las disposiciones de este capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por ley y tiene 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.

VIGESIMA TERCERA.- Los fines de la Universidad no están divorciados de los legítimos derechos laborales de sus trabajadores pero su ejercicio no debe interferir en dichos fines, que son estrictamente académicos y en función de utilidad y servicio a la sociedad.

VIGESIMA CUARTA.- Ciertamente, la actual es una época de crisis, en la que no es frecuente reconsiderar y replantear el sentido y razón de ser de las instituciones y principios fundamentales.

Sin embargo, y por la misma razón, es tiempo de buscar el reforzamiento de los pilares básicos de la convivencia humana, que permita encontrar las mejores alternativas para afrontar y resolver positivamente nuestros problemas.

El señor Rector de esta Universidad ha señalado que "una Universidad que no forma los recursos humanos con la capacidad profesional necesaria o que no educa a los hombres para que comprendan su obligación con el país, falta a su compromiso: profesionales sin conciencia social, pierden la meta de su formación. El verdadero universitario reúne las dos características. Técnica y científicamente está preparado; socialmente está comprometido".

En este sentido, si las naciones pueden cifrar sus esperanzas en sus Universidades e Instituciones de Educación Superior, estas aspiraciones quedan sujetas fundamentalmente al resultado del esfuerzo de su personal académico.

Por ello, de la armonización de los derechos indiscutibles de los profesores e investigadores universitarios con el pleno cumplimiento de los altos fines y responsabilidades de las Universidades y de las Instituciones de Educación Superior, habrá de depender, en gran medida, la conformación de un mundo más digno, más libre y más justo.

Las tensiones laborales que amenazaban fracturar el sistema universitario comenzaron a ser resueltas en el Código Laboral. Las disposiciones que él contiene suponen impulso en otro vertiente en la que la autonomía se expresa y a la postre, se legitima. Es el turno ahora de completar el sistema planteado en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, trazando desde el interior de la Universidad, el riel paralelo de procedimiento y calificación de destrezas de índole intelectual que de la carrera académica haga un trayecto con salvaguardas laborales y con impulsos y salvorconductos académicos. Poner al día la regulación de la carrera académica es ya posible, puesto que la disputa inicial fue despejada mediante un compromiso que, para mantenerse, debe ser renovado ahora al interior de la Universidad, mediante el debate entre proyectos viables, si quieren salvaguardar y ensanchar el espacio en el que, sin violencia, puedan convivir hombres y grupos reales.

BIBLIOGRAFIA

CARRERO, ALBERTO MARIA

La Real y Pontificia Universidad de México,
México, 1961.

CALAMANDREI, PIERO

La Universidad de mañana
Buenos Aires, 1961.

DE MARIA Y CAMPOS, ALFONSO

Estudio Histórico-Jurídico de la Universidad Nacional (1881-1929)
UNAM, México, 1975.

FUENTE

Anuario de la Universidad 1924-1925
México, 1925.

GARCIA LAGUARDIA, JORGE MARIO

Legislación Univeritaria en América Latina
UNAM, México, 1973.

HURTADO MARQUEZ, EUGENIO

La Universidad Autónoma (1929-1944).
Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos.
UNAM, México, 1976.

HERRANDEZ LUNA, JUAN

Recopilación de Historia Jurídica
México, 1962.

LA PRIMERA UNIVERSIDAD DE AMERICA LATINA

UNAM, México, 1940.

MARTINEZ DEL RIO, PABLO

La Real y Pontificia Universidad de México
UNAM, México, 1951.

MORENO, DANIEL.

Presencia de la Universidad
México, 1970.

O'CONNOR, EDUARDO

Los orígenes de la Universidad
Revista de Filosofía y Letras,
México, 1949.

OROZCO HENRIQUEZ, J. JESUS

La Contratación Colectiva y la Selección, Promoción y Definitividad
del Personal Académico en las Universidades de México y los Estados Unidos
de América.
UNAM, México, 1962.

**PALABRAS PRONUNCIADAS POR EL DR. OCTAVIO RIVERO SERRANO,
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
AL INAUGURAR LOS CURSOS INTERSEMESTRALES,
C.U., México, agosto 25 de 1982.**

**PLANTEAMIENTOS VARIOS EN TORNTO AL MARCO JURIDICO
LABORAL EN LAS UNIVERSIDADES.
Revista de la Universidad en el Mundo,
Número especial 6
UNAM, México, 1977.**

**PLANTEAMIENTOS VARIOS EN TORNTO A LA PROPUESTA DE ADICION
DEL APARTADO "C" AL ARTICULO 123 CONSTITUCION
POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
Revista "La Universidad en el Mundo"
UNAM, México, 1977.**

**PLAZA Y JAEN, CRISTOBAL.
Crónica de la Real y Pontificia Universidad de México.
UNAM, México, Dos tomos, 1931.**

**PINTO MAZAL, JORGE
La Autonomía Universitaria
UNAM, México, 1979.**

**PRUNEDA, ALFONSO.
Informe sobre datos históricos y estado actual de la UNAM
UNAM, México, 1949.**

**RANDLE, PATRICIO.
Hacia una Nueva Universidad.
Buenos Aires, 1968.**

**RIBEIRO, DARCY.
La Universidad Nueva,
Buenos Aires, 1973.**

**VALADEZ, DIEGO.
La Universidad Nacional Autónoma de México,
UNAM, México, 1974.**

LEGISLACIONES

LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Título VI Capítulo XVII
Artículo 353-J al 353-Y
Porrúa, México, 1982.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS
Fracción VIII del Artículo 3o.
Porrúa, México, 1982.

OTRAS FUENTES

COMPILACION DE LEGISLACION UNIVERSITARIA DE 1910 A 1976.
Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos
Universidad Nacional Autónoma de México, 1976.

CARILLO PRIETO, IGNACIO.
El Personal Académico en la Legislación Universitaria
Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos
UNAM, México, 1976.

CARILLO PRIETO IGNACIO, SALOMON DIAZ ALFARO,
ROBERTO ESTEFAN, DIEGO VALADEZ.
El Conflicto Laboral en la Universidad Nacional Autónoma
de México en 1877.
Centro de Documentación Legislativa Universitaria.
UNAM, México, 1980.

DECRETO DE REFORMAS Y ADICIONES A LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.
Diario Oficial de la Federación
30 de octubre de 1980.
México.

DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA CON UNA FRACCION VIII EL ARTICULO 3o.
DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y SE CAMBIA
EL NUMERO DE LA ULTIMA FRACCION DEL MISMO ARTICULO.
Diario Oficial de la Federación.
9 de junio de 1980, México.

DIARIO DE LOS DEBATES DE LA CAMARA DE SENADORES
DEL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS
México, 13 de diciembre de 1979.

DIARIO DE LOS DEBATES DE LA CAMARA DE DIPUTADOS DEL
CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,
México, 17 de diciembre de 1979.

ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO.
Consejo Universitario.
México, 9 de marzo de 1945.

ESTATUTO DEL PERSONAL ACADENICO DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.
Consejo Universitario

**INTERPRETACION DE LA LEGISLACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO 1973-1976
Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos
UNAM, México, 1977.**

**LEY ORGANICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO.
Artículo 13
Diario Oficial de la Federación
México 6 de enero, 1945.**

LA PRESENTE TESIS FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO CON LA APROBACION DEL DR. HUGO ITALO MORALES, ACTUAL DIRECTOR, A QUIEN DOY MI RECONOCIMIENTO SINCERO E INFINITO AGRADECIMIENTO.

C.U OCTUBRE, 1983.