

780
15

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO



ANALISIS SOCIOJURIDICO DEL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL
ACADEMICO DE LA U.N.A.M. 1987-1989

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSE MEDRANO JASSO

Asesor: Lic. Raúl García Gómez

México, D. F.

1988



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ANALISIS SOCIOJURIDICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL
ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO 1987-1989.

INTRODUCCION

Pág. Pág.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS.....	1
1.- La situación jurídica del Personal Académico en la Ley Orgánica de 1945.....	1
2.- El surgimiento del Sindicalismo en el Personal Académico..	
3.- El título Décimo Tercero de las Condiciones Gremiales del Personal Académico.....	36
4.- El procedimiento de Acreditación de las Asociaciones del Personal Académico.....	39

CAPITULO II

EL PROCESO DE REFORMA UNIVERSITARIA EN LA LEGISLACION NACIONAL.....	44
1.- Aportaciones de la comunidad universitaria para la reforma universitaria.....	44
2.- La reforma al artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	52
3.- La adición del capítulo XVII al título sexto de la Ley Federal del Trabajo.....	55
4.- Análisis de la figura del Contrato Colectivo dentro de la Legislación Universitaria.....	63

CAPITULO III	Pág.
EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ACADEMICO VIGENTE..	69
1.- Algunas consideraciones sobre los aspectos académicos.....	69
2.- Los técnicos académicos y los fines de docencia, investigación y difusión de la cultura.....	74
3.- La cláusula 13 y los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico.....	90
4.- La Comisión Mixta de Regularización y Estabilización Laboral.	99
5.- La Comisión Mixta de Vigilancia del Personal Académico.....	103

CAPITULO IV

PERSPECTIVAS SOCIOJURIDICAS DE LA RELACION CONTRACTUAL. AUTORIDADES-PERSONAL ACADEMICO.....	106
CONCLUSIONES.....	109
BIBLIOGRAFIA.....	115

INTRODUCCION.

Este modesto trabajo "Análisis Socio Jurídico del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México 1987-1989". No pretende ser un análisis exhaustivo de los temas que en él se tratan. El que esto escribe reconoce todas sus limitaciones para tratar algunos temas que resultan muy complejos desde el punto de vista técnico-jurídico, para ser tratados por estudiosos noveles en la temática universitaria. Por esta razón, manifiesto por adelantado mi agradecimiento para todos los investigadores a los cuales por accidente lleguen a leer algunas líneas de este sencillo escrito; seguro estoy que si algún comentario llegaran a hacer, sería en todo caso de comprensión y no de crítica.

Los planteamientos que se hacen son muy simples; pero realizados con mucho entusiasmo. Si algo tuvieran de originales se deben más a la sinceridad que a las facultades que pudiera tener el autor.

Cd. Universitaria, México, D.F., 6 de septiembre de 1987.

José Medrano.

C A P I T U L O I
ANTECEDENTES HISTORICOS

1.- LA SITUACION JURIDICA DEL PERSONAL ACADEMICO EN LA LEY ORGANICA.

Antes de entrar al análisis del artículo 13 de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, considero conveniente ubicar el momento histórico en el que se aprobó, por dos razones-fundamentales:

a) En este trabajo no se pretende exclusivamente realizar un análisis jurídico. La pretensión es un poco más amplia. En efecto, existen razones de carácter sociológico que influyen en forma-considerable en un problema de índole jurídica. y

b) No se entienden sus causas sociológicas sin su ubicación -histórica.

Por otra parte, el artículo 13, es el precepto que regula en la Ley Orgánica de 1945, la situación jurídica del personal al -Servicio de la Universidad Nacional. Sin dejar de reconocer la necesidad de someter a examen a la Ley Orgánica en su conjunto, para tratar el tópico de la situación jurídica del Personal Académico, pues no dudamos que del enfrentamiento de la naturaleza jurídica de la Universidad Nacional Autónoma de México, y del citado-artículo 13, puedan resultar las anomalías de índole jurídica que dieron como resultado los problemas laborales que se desarrollaron principalmente, en la década de los setentas y que culminaron con las adiciones de la fracción VIII al artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y del Capítulo -XVII del título sexto de la Ley Federal del Trabajo. Sin que por-

esta razón, en mi opinión, las Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, hayan dejado su situación de Excepción - dentro del orden jurídico laboral Nacional; pero si la indefinición jurídica que prevalecía. Esta afirmación la explicaremos - ampliamente durante el desarrollo de este trabajo.

El anteproyecto de la Ley Orgánica de 1945, fue aprobado por el Consejo Universitario Constituyente, en su sesión permanente-efectuada los días 30 de noviembre 4, 6, 11, 12, 14, 15 y 18 diciembre de 1944.¹ El ante proyecto universitario fue entregado al Ejecutivo Federal el 21 de diciembre del mismo año. En esta etapa, únicamente fue adicionado el artículo 18, en el que se señala que las sociedades de alumnos "...serán totalmente independientes de las autoridades de la Universidad Nacional Autónoma de México y se organizarán democráticamente en la forma que - los mismos estudiantes determinen". Como proyecto de Ley en esa misma fecha, el Secretario de Gobernación, Lic. Miguel Alemán, - lo envió a la Cámara de Diputados para sus efectos legislativos.²

Su discusión en esa Cámara se desarrolló el 26 de diciembre. En la Cámara de Senadores, el 29 del mismo mes. El anteproyecto de la Ley Orgánica en su paso por la Cámara de origen, se modificó en los siguientes aspectos:

"a) Modificación del artículo 16 del proyecto, sustituyendo el término "inembargables" por el de "inalienables" que de acuer

¹HURTADO MARQUEZ, Eugenio. LA UNIVERSIDAD AUTONOMA 1929-1944. UNAM 1976. p. 106.

²GONZALEZ OROPEZA, Manuel. GENESIS DE LA LEY ORGANICA DE LA UNAM. México, 1980. UNAM. p. 71.

do con la doctrina jurídica es más comprensivo, pues no solamente incluye la "inembargabilidad" sino cualquier otra forma que pueda desmembrar los bienes.

b) Adición del proyecto anexando el artículo 42 de la Ley de autonomía de 1929, sobre las franquicias póstales y telegráficas a favor de la Universidad.

c) Modificación de la fracción segunda del artículo 2° del proyecto que rezaba: La Universidad Nacional Autónoma de México tiene derecho para...Impartir sus enseñanzas y desarrollar sus investigaciones con absoluta libertad proponiendo la redacción.- "...Impartir sus enseñanzas y desarrollar sus investigaciones, - de acuerdo con el principio de libertad de cátedra y de investigación".³

Sobre este aspecto, Manuel González Oropeza, asegura que el anteproyecto de Ley, únicamente sufrió dos modificaciones:

1.- El Ejecutivo Federal; después de atender las opiniones de algunas sociedades de alumnos, agregó a la iniciativa un artículo, el 18, por el cual se consagraba el reconocimiento y la independencia de dichas asociaciones (se refiere a las sociedades de alumnos) respecto de la Universidad.

2.- La Cámara de Diputados agregó al artículo 17 del proyecto el goce de franquicias telegráficas y de correos a la Universidad.⁴

³ CARRILLO PRIETO, Ignacio. LEY ORGANICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO DE 1945. En Gaceta UNAM. 18 de julio 1983.

⁴ GONZALEZ OROPEZA, Manuel. Op. Cit. pp.71 y 72.

En realidad el autor carece de fundamento, pues basta confrontar el anteproyecto de Ley Orgánica, aprobado por el Consejo Constituyente Universitario y la Ley Orgánica publicada en el diario Oficial el 6 de enero de 1945, para confirmar la irregularidad en los datos que aporta.⁵

Actualmente la Ley Orgánica de 1945 de la Universidad Nacional Autónoma de México, tiene 42 años de vigencia.

Este hecho constituye la prueba irrefutable de que los impugnadores del anteproyecto de la citada Ley, carecían realmente de elementos racionales para hacerlo.⁶

Por otra parte, como se señaló, el artículo 13 de la Ley Orgánica Vigente, es el precepto que regula la situación jurídica del personal académico, al servicio de la Universidad Nacional. Su origen se ubica en el anteproyecto de Ley Orgánica que el Rector Alfonso Caso, sometió para su discusión al Consejo Universitario -- Constituyente en el año 1944.⁷

El precepto, literalmente establecía: "Artículo 13.- Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario." El precepto, fue reformado por el Consejo Universitario Constituyente en su sesión del 18 de diciembre, adicionado, el siguiente aspecto"... En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Fede-

⁵Cfr. Artículos 18, 16, 17 y 2 fracción II de la Ley Orgánica Vigente con el anteproyecto aprobado por el Consejo Constituyente Universitario.

⁶HURTADO MARQUEZ, Eugenio Op. Cit. pp. 136 y 193.

⁷Cfr. Ibidem. pp. 85 y 97.

ral del Trabajo".⁸ Actualmente el artículo 13, se encuentra en la Ley Orgánica, en los mismos términos en las que fue aprobado por el Consejo Universitario Constituyente, ya que sin ninguna modificación fue aprobado por el Congreso de la Unión y hasta la fecha la Ley Orgánica de 1945, por lo menos formalmente nunca ha sido reformada.

La primera interrogante que cabe plantearse, es cuáles fueron los motivos del Sr. Rector Alfonso Caso Andrade, para proponer en el anteproyecto de Ley Orgánica de 1945, que las relaciones entre la Institución y sus trabajadores, se regulan por estatutos especiales que aprobaría el Consejo Universitario. En mi opinión es la siguiente: en el año de 1944, ya existía la convicción generalizada en la comunidad universitaria, en el sentido de que la Universidad Nacional, para poder cumplir con sus altos fines, necesitaba encontrarse desligada del Estado, no únicamente en aquellos aspectos que comprendía la autonomía universitaria: académico, administrativo y financiero, sino en todos los aspectos, y las relaciones laborales no se quería que fuera la excepción.⁹ Sobre este punto, se podría afirmar, que el rector Alfonso Caso, formaba parte de los autonomistas, que Manuel Barquín e Ignacio Carrillo Prieto, han llamado ultramontanos,¹⁰ considerando que el Rector era partidario de que los

⁸ OROPEZA MARQUEZ, Eugenio. Op. Cit. p. 292.

⁹ CARRILLO PRIETO, Ignacio. Op. Cit. p. 11.

¹⁰ BARQUIN ALVAREZ, Manuel y Carrillo Prieto, Ignacio. LA REGULACION DEL TRABAJO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR AUTONOMAS-POR LEY.

Estatutos que debería aprobar el Consejo Universitario, deberían regular y establecer, respectivamente, los procedimientos y los órganos que resolvieran los conflictos que se suscitarán entre la Universidad Nacional y sus Trabajadores.¹¹

Por otra parte, el régimen estatutario al que estarían sometidos los trabajadores de la Máxima Casa de Estudios de nuestro País, no era una solución nueva dentro de nuestro orden jurídico laboral. En efecto, Alfonso Caso, señalaba en la exposición de motivos del anteproyecto de Ley, al referirse a las 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, estatutario... Por estas razones, el anteproyecto, que ha vuelto a definir el carácter público de la Universidad, acoge encuanto 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."¹²

En concordancia con lo anterior, la redacción del artículo 13, del anteproyecto de Ley Orgánica, no era un capricho de los Universitarios, ni una solución formulada que careciera de elementos racionales para la comunidad universitaria. El régimen estatutario, significaba la solución jurídica que impedía la participación del

¹¹ HURTADO MARQUEZ, Eugenio. Op. Cit. p. 193.

¹² Ibidem. p. 97.

Estado, en las relaciones de la Institución con sus trabajadores.

Ahora bien, cabe preguntarse en qué momentos fue cuestionado el multicitado artículo 13 del anteproyecto de Ley Orgánica. Asimismo, señalar cuáles fueron los argumentos que se utilizaron. - Pues resultaría paradójico que un precepto que provocó la reforma del artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la adición de un capítulo a un título de la Ley - Federal del Trabajo, después de 35 años de haber sido aprobado, - no se hubiera impugnado, en alguna de las etapas del proceso legislativo por el que necesariamente tuvo que pasar, previamente a su aprobación, en el caso que analiza: Consejo Constituyente Universitario, ejecutivo Federal, Cámara de Diputados y, por último, Cámara de Senadores. Por lo que se refiere a la primera Instancia, el artículo 13, fue ampliamente cuestionado. En realidad en el seno del Consejo Constituyente, existió un momento en el que hubo - concenso para que el problema del citado artículo, lo resolviera una comisión de abogados. Se consideraba que el asunto era demasiado técnico, para que lo decidiera ese órgano.¹³ El primero en advertirlo fue el Lic. Mendieta y Núñez, director del Instituto - de Investigaciones Sociales,¹⁴ quien señalaba: "tengo mis dudas - sobre la legalidad de ese precepto".¹⁵ Para este miembro del Consejo Constituyente Universitario, el Congreso de la Unión, en el supuesto de que se aprobara el artículo 13, en los términos en -

¹³ GONZALEZ OROPEZA, Manuel. Op. Cit. pp. 285 a la 292.

¹⁴ Ibidem. p. 99.

los que se encontraba redactado, estaría delegando facultades legislativas en el Consejo Universitario. Mendieta y Núñez, sobre este particular aclaraba "vamos a poder dictar Leyes diferentes de las normas que rigen en materia de trabajo..."¹⁶ El problema que planteaba fue el que realmente provocó preocupación en el seno del Consejo Constituyente no iba a desistir. Existía consenso en el sentido de que un régimen estatutario era la solución; pero, necesariamente, no podía ser limitado. La solución fue planteada por el Lic. Eduardo García Máynez, quien propuso una adición en el artículo 13, de la siguiente forma: "...En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo".¹⁷ El precepto fue reformado.

Por lo que se refiere al Ejecutivo Federal, como ya lo hicimos notar anteriormente, al anteproyecto de la Ley Orgánica, aprobado por el Consejo Constituyente Universitario, únicamente lo modificó adicionando un artículo relativo a las sociedades de alumnos.¹⁸

Por lo que podemos concluir que en esta instancia no se cuestionó el artículo que se analiza. En cuanto a la Cámara de Diputados, la discusión no fue amplia. En efecto, únicamente participaron tres diputados: Brito Rosado Efraín, Guerrero Martínez Pedro y Andrés Serra Rojas.¹⁹ En todos los casos, los argumentos se dirigieron a defender el proyecto de Ley, con base en los siguientes argumentos de carácter general.

¹⁷ Ibidem. p. 292.

¹⁸ Cfr. p. 3 de este trabajo.

¹⁹ Cfr. HURTADO MARQUEZ, Eugenio. Op. Cit. pp. 135, 140 y 145.

- a) "no se lesiona la autonomía de la Universidad"
- b) "la autonomía en su definición técnica y en su definición etimológica, es una forma de organización que deja a una institución en la posibilidad de dictar sus propias Leyes y sus propios reglamentos".
- c) "...el hecho de dar una Ley dentro de la cual deberían incorporarse las formas de vida de gobierno de la Universidad, implicaba ya una lesión a la autonomía... ni el Estado, ... puede eximirse de tener una Ley fundamental que le da origen y vida".
- d) no "Encierra el peligro de la desintegración de las Escuelas y Facultades de la Universidad Nacional Autónoma por no puntualizar la existencia de las mismas y la capacidad de ampliarlas.
- e) Es falso que "Supedita...el bachillerato de la Universidad - la autonomía y la libertad de cátedra". Lo que se ha hecho, - "no es sino dar carácter legal a una situación de hecho...".²⁰ Como puede observarse, aunque los debates en la Cámara de - Diputados, fueron de calidad y de carácter técnico, se restringieron a un solo concepto: la autonomía universitaria, - en sus tres aspectos: académico, administrativo y financiero. En otras palabras, el artículo 13 no se cuestionó en la cita da Cámara.

²⁰ Ibidem. pp. 135 a la 137.

Ahora bien, qué sucedió en la Cámara de Senadores. En este órgano legislativo, se dio la más clara y brillante explicación en torno al multicitado artículo 13. En efecto, la explicación estuvo a cargo del Senador Fernando Amilpa.²¹ Para el destacado líder de la C.T.M., el artículo 13 adolecía de los siguientes defectos:

- 1.- La fórmula del precepto no establecía claramente, los derechos de los trabajadores universitarios y los procedimientos para dirimirlos en sus disputas con la Institución.²²
- 2.- No señalaba el plazo para que se expidieran los Estatutos Especiales.²³
- 3.- El artículo iba a crear falsas ilusiones en los trabajadores universitarios, ya que por la naturaleza jurídica de la Universidad no podrán tener todos los derechos que establece la Ley Federal del Trabajo.²⁴

Los argumentos del Senador Amilpa, han sido confirmados por el tiempo. Por esta razón, resulta interesante transcribirlos: "...En primer lugar, el artículo es impreciso; se habla de que los derechos, las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales. No dice cuándo ni dentro de qué tiempo, por una parte; -

²¹Cfr. CARRILLO PRIETO, Ignacio. Op. Cit. p. 10.

²²Cfr. HURTADO MARQUEZ, Eugenio. Op. Cit. p. 190.

²³Ibidem. p. 191.

²⁴Cfr. Idem.

por otra: (leyendo) "En ningún caso los derechos de su personal - serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo".

Bueno, la Ley Federal del Trabajo establece el derecho de no - trabajar más de ocho horas; el derecho de adquirir salario mínimo; establece el derecho de gozar de indemnización en caso de despido injustificado; establece el derecho de gozar de indemnización por riesgos profesionales; establece el derecho de sindicalización; - establece el derecho de obtener un contrato colectivo de trabajo, y, para defender los derechos que otorga la Ley y los que se ha- - yan conseguido a través de los sindicatos, consignados en los con- - tratos de trabajo, establece el derecho de huelga.

Nosotros, ¡encantados de que los trabajadores de la Universi- - dad se les hubieran otorgado esta clase de derechos! Pero si no - se trata de una institución privada, sino, como dice el proyecto - de Ley: (leyendo) "...La Universidad Nacional de México es una - institución, una corporación pública un organismo descentralizado del Estado...", pues llegamos a la conclusión de que esta última - parte del artículo trece iba a crear falsas ilusiones para los - compañeros. Por que, si se les dice que sus derechos no serán in- - feriores a los que establece la Ley Federal del Trabajo, ellos - tienen que pensar que estos derechos les corresponden en su tota- - lidad.

Guiados por un error, constituirán su sindicato de trabajado- - res; en pliego de peticiones, pedirán un contrato de trabajo y - ante la negativa, indudablemente que irían a la huelga, huelga - que tendrían que perder dentro de las setenta y dos horas, desde-

el momento que estallara, por virtud de que la Junta no podría votar por la existencia legal de una huelga contra una institución pública descentralizada, contra una institución que, como dice la comisión, es una institución del Estado propiamente dicha.

Por consiguiente, nosotros pensamos que, hablando con la comisión podrían reducirse estas dudas, y aun tuvimos oportunidad de recibir la visita del señor rector, quien, tratando de disciparlas, contestando nuestras interpelaciones en una forma cortés, dejó las cosas planteadas en esta situación: En primer lugar, la Universidad no se opone a que se expidan los estatutos especiales dentro de un plazo razonable: seis meses, por ejemplo, a partir de la vigencia de la Ley; pero no aceptaba la Universidad que los trabajadores quedaran, en ausencia de estatutos especiales, como yo le pedí al rector que quedaran: bajo la jurisdicción del Estatuto Jurídico de los trabajadores al Servicio del Estado; y esto lo hizo el señor rector en una forma, es verdad que cortés, pero apasionada, porque fundamentalmente lo que le preocupó fue defender el principio de autonomía de la Universidad, y, de tal suerte, decía: Si nosotros vamos a estar bajo la jurisdicción del Estatuto Jurídico en nuestras diferencias con nuestros trabajadores, vamos a adquirir la fisonomía de una Secretaría de Estado. Entonces -pensaba yo-, prácticamente todas las intrigas que se han esbozado en contra de esta ley, van a dar pie para combatirla en la forma injusta que se estaba haciendo.

De manera que quiero expresar a ustedes que la representación obrera en el Senado de la República, en holocausto a una necesidad vital indeclinable, de la Universidad, se ha visto en el caso

de tener que aceptar que no es posible que se sometan las diferencias de sus trabajadores a los tribunales de la materia.

Por otra parte, al no insistir que se liquiden las diferencias entre la Universidad y sus trabajadores por medio de los tribunales del trabajo, pues estamos prácticamente colocados -- dentro de una situación de ductilidad; porque, si se trata de -- una institución pública, de una institución del Estado, descentralizada, pues nosotros consideramos que no podrían siquiera -- liquidarse estas diferencias en la Junta de Conciliación y Arbitraje. Por consiguiente, sólo queremos expresar a ustedes que -- esta actitud nuestra obedece a una necesidad de orden político, a nuestro deseo de no entorpecer los buenos propósitos que se han alentado en la expedición de esta Ley, tanto por parte de -- los señores universitarios que son autores de ella, que han contribuido a su elaboración, como por parte del señor presidente, inspirado en los más generosos anhelos; y de ninguna manera lo -- que voy a decir se tome como dirigido a soliviantar a los trabajadores afectados.

Nosotros consideramos que, dada la situación política que -- guardan en el presente la Universidad, el Estado y las personas -- interesadas en la vida de la misma, es indispensable despachar -- esta ley; pero si mañana sus trabajadores tuvieran otro concep -- to de sus derechos y de los medios de que deberían disponer pa -- ra liquidar las diferencias que tengan con la Universidad, será una cuestión de ellos. En instancia final, los tribunales del -- Trabajo dirán si son o no de su competencia los problemas que --

se deriven de la falta de cumplimiento de las obligaciones que establecen los estatutos especiales de la Universidad, y, en última instancia, la Suprema Corte de Justicia de la Nación dirá la última palabra sobre el particular.

Señores senadores: hemos querido expresar ante ustedes cuál es nuestro pensamiento respecto de esta situación especial; hemos querido, en homenaje a la autonomía de la Universidad, aceptar las su gestiones del señor rector, quien se ha comprometido, por carta que ha enviado a la comisión, y cuya copia tengo aquí, a que los estatutos especiales se elaborarán dentro de los seis meses siguientes a la vigencia de la ley; a que, dentro de esos estatutos, se establecerán los organismos especiales por medio de los cuales los tra bajadores harán la defensa de sus intereses y velarán por el cumplimiento de sus contratos de trabajo y de los estatutos especiales que rijan sus relaciones.

Yo he visto en la prensa dos cosas que me han llamado poderosamente la atención. La primera es una serie de declaraciones que se atribuyen a un grupo de estudiantes y elementos universitarios, - que está encabezada así: "El Ultimo que Ríe, Ríe Mejor" la segunda, muy sensata, aparecida en Novedades, dice: "La Ley de la Universidad es Cosa Juzgada".

No sé si aquello de "El Ultimo que Ríe..." connota un propósito deliberado de un grupo de intelectuales o de estudiantes retrasados, empeñados en combatir la ley que vamos a aprobar, guiados por su prurito de seguir manteniendo a la Universidad alejada de las palpitaciones de la nación, alejada de las palpitaciones del ele--

mento revolucionario que se preocupa hondamente porque la cultura se imparta por medio de la Universidad, no sólo a los hijos de los privilegiados, sino aún a los hijos de los pobres.

Queremos hacer de la Universidad la casa de los estudiantes pobres, la casa de la juventud pobre, sin exclusiones absolutamente de ninguna especie. Con más capacidad, los hijos de los ricos encontrarán mejores oportunidades dentro de la Universidad; pero, con el auxilio que el Estado da, con el auxilio generoso del señor presidente de la República, esperamos que los hijos de los pobres encuentren en la Universidad las oportunidades que hasta este momento les han sido negadas.

El artículo que se titula "La Ley de la Universidad es Cosa Juzgada", no revela sino un sentido de patriotismo y de auténtico deseo de fraternización: nosotros nos pronunciamos por este lado; las fuerzas retardatarias que están combatiendo a la Revolución - deben confesar que ésta y sus instituciones son cosas hechas que no se pueden destruir, son cosas susceptibles de mejorarse si en la crítica se pone buena fe y entusiasmo. Nosotros estaremos defendiendo a la Universidad, porque esta ley arranca de sus mejores mentalidades y han sido rubricadas por el señor Presidente y su Secretario de Educación; estaremos defendiendo a la Universidad contra posibles agresiones, y en este momento hacemos un llamamiento cálido, lleno de buena fe, a todos los elementos universitarios para que, si esta ley es mala, procuren mejorarla; todo con una finalidad suprema: poner la Universidad Nacional Autónoma al servicio de los intereses nacionales."²⁵

²⁵Ibidem. pp. 191 a la 194.

Por último, en nuestras consideraciones de carácter histórico, debemos referirnos, específicamente, a los efectos dentro del ámbito legislativo universitario, del controvertido artículo 13 de la Ley Orgánica. Sobre este punto debemos ser francos. El Consejo Universitario y, en general, la Universidad, se encontraba aún muy lejos, de concebir un estatuto de carácter académico-laboral y por mayoría de razón, menos un estatuto exclusivamente de índole laboral. En efecto, en los primeros dos años de vigencia de la Ley Orgánica de 1945, el Consejo Universitario, aprobó tres ordenamientos que regulaban al personal académico y uno a ambos tipos de trabajadores: académicos y administrativos, a saber: El Reglamento para el profesorado universitario de carrera, aprobado el 3 de septiembre de 1945;²⁶ El Reglamento para los investigadores de carrera, aprobado el 29 de Agosto de 1946;²⁷ Reglamento de jubilaciones para el personal al servicio de la Universidad, aprobado el 23 y 26 de diciembre de 1946;²⁸ y, por último, el Reglamento para el profesorado universitario de tiempo completo, aprobado los días 29 de enero, 13 y 20 de febrero de 1947.²⁹

Por lo que se refiere al Reglamento para el Profesorado de Carrera, si lo analizamos conforme al Marco de la fracción VIII del artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigente y el capítulo XVII del título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, también vigente, llegaremos a la conclusión que -

²⁶Cfr. Compilación de Legislación Universitaria. Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos. UNAH. México 1977. Tomo I- pp. 455 a la 462.

²⁷Cfr. Ibidem. pp. 484 a la 494.

²⁸Cfr. Ibidem. pp. 505 y 506.

²⁹Cfr. Ibidem pp. 515 a la 519.

la naturaleza del citado ordenamiento es de carácter académico. Por las razones siguientes:

a) Los artículos 1°, 2° y 3°, se refieren a las labores de docencia, investigación y difusión de la cultura.³⁰

b) El artículo 4°, reglamenta las comisiones académicas. El precepto análogo en el actual Estatuto del Personal Académico es el artículo 95 inciso b). Ambas disposiciones se refieren a las comisiones que tienen por objeto, realizar estudios o investigaciones y - que llenan una necesidad de la dependencia.³¹

c) Los artículos 5, 6, , 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 33, 35, 36, 43 y 44, regulan procedimientos de ingreso promoción y permanencia del Personal Académico al servicio de la Universidad. Estos aspectos, deben reglamentarse en forma exclusiva por las Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, en los términos de la fracción VIII del Artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 353-L - de la Ley Federal del Trabajo.³²

d) Por su parte los artículos 10, 28, 29, 30, 31 y 32, señalan los tipos dentro del Personal Académico: Profesores adjuntos, profesores auxiliares, profesores de planta, profesores de planta, profesores titulares y profesores eméritos. Estos aspectos, conforme a - la legislación actual, no podrían ser regulados por los contratos - colectivos de trabajo. Los preceptos análogos en el actual Estatuto del Personal Académico, son los artículos 4, 29, 30, 31, 32, 33, 34,

³⁰ Cfr. Artículos 1°, 2° y 3° del Reglamento para el Profesorado Universitario de Carrera pp. 454 y 455.

³¹ Cfr. Ibidem. artículo 4° y artículo 95 inciso b) del Estatuto - del Personal Académico, aprobado el 28 de junio de 1974.

35, 38, 52, 53 y 54.³³

En nuestra modesta opinión, los únicos artículos del Reglamento para el Profesorado Universitario de Carrera, que tenían contenido laboral eran: Artículo 23, este precepto regula el año sabático. Ahora bien, en este caso, resulta conveniente aclarar, que lo ubicamos dentro del ámbito del Derecho del Trabajo por disposición expresa del propio precepto: "...todos ellos tendrán derecho a un año de descanso con goce de sueldo íntegro, por cada siete años de servicios ..."³⁴ Por su parte, el artículo 39 del ordenamiento que analiza, establece dos tipos de licencias de índole laboral: por enfermedad y por fuerza mayor.³⁵ Por último, el artículo 35, reglamenta las causas de rescisión de la relación de trabajo, entre otras establece: - a) Faltar cinco veces consecutivas, injustificadamente; b) Faltar sistemáticamente o injustificadamente dentro de un lapso no mayor de dos meses; c) Ser suspendido o removido por el Tribunal Universitario o la Comisión de Honor. etc.

En cuanto al reglamento para los investigadores de carrera, su estructura jurídica, su composición académico-laboral, es la misma que describimos para el reglamento para el profesorado universitario de carrera, constatemoslo:

a) Artículos relativos al Ingreso, promoción y permanencia de -

³³Cfr. Ibidem. Artículos 10, 28, 29, 30, y 32. Ibidem. Artículos 4, - 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 38, 52, 53 y 54.

³⁴Cfr. Ibidem. Artículo 23.

³⁵Cfr. Ibidem. Artículo 35.

los investigadores: 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, -
19, 20, 21, 22, 23, 24, 31, 34, 35 y 37.³⁶

b) Artículos que regulan la compatibilidad de actividades:
1, 2, 3 y 4.³⁷

c) Artículos que reglamentan las labores de investigación: -
14, 25 y 26.³⁸

Las disposiciones de carácter laboral, que consagra el Reglamento que examina son: 27, 29 y 32.³⁹ En el primer caso, se trata del año sabático, como ya lo hicimos notar, se trata de una prestación de carácter contractual, considerando que expresamente se le atribuye la finalidad de que los miembros del personal académico pueden descansar. En el segundo supuesto, se regulan licencias por enfermedad y fuerza mayor. Y, por último, se reglamentan las causas de rescisión de la relación de trabajo.

Con todas las características descritas, la conclusión es que el Reglamento para los Investigadores de Carrera, analizado conforme a la fracción VIII del artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y del Capítulo XVII del título sexto de la Ley Federal del Trabajo, es de naturaleza académica.

³⁶Cfr. Reglamento para los investigadores de Carrera, aprobado por el Consejo Universitario el 29 de agosto de 1946, artículos 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 31, 34, 35 y 37.

³⁷Cfr. Ibidem. Artículos 1, 2, 3, y 4.

³⁸Cfr. Ibidem. Artículos 14, 25 y 26.

³⁹Cfr. Ibidem. Artículos 27, 29 y 32.

Reglamento de Jubilaciones para el Personal al Servicio de la Universidad. Este fue el único ordenamiento de carácter laboral, aprobado por el Consejo Universitario durante los primeros dos años de vigencia de la Ley Orgánica de 1945. El Reglamento que se examina constaba de 11 artículos y ningún transitorio. En todas las disposiciones mencionadas, se regulaban en forma precisa diferentes aspectos de la Jubilación.⁴⁰ Sin embargo, no obstante lo anterior, si analizamos el citado reglamento con base en el marco Constitucional y legal, que rige las relaciones de las Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley y sus Trabajadores, tendríamos que concluir que la Universidad Nacional, no sería la Institución competente para otorgar o reglamentar sistemas de Seguridad Social para sus trabajadores, principalmente por dos razones:

a) Los fines esenciales de la Universidad, son la docencia, la investigación y la difusión de la Cultura. Por lo tanto su naturaleza es eminentemente académica.

b) El artículo 13 de la Ley Orgánica, establece que en ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo. Por su parte, la Ley del Seguro Social, señala en su artículo 12 fracción I, que son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio, las personas que se encuentran

⁴⁰ Cfr. Reglamento de Jubilaciones para el Personal al Servicio de la Universidad, aprobado los días 23 y 26 de diciembre de 1946. Artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11.

vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen y cualquiera que se la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando éste, en virtud de alguna Ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos.⁴¹ Sobre el mismo particular la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en su artículo 1° en sus fracciones I, II y V, establece que la Ley se aplicara: A los trabajadores del servicio civil de la Federación y del Departamento del Distrito Federal; a los, - trabajadores de los organismos públicos que por Ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal sean incorporados a su régimen y a las entidades y organismos públicos que se mencionan en la Ley.⁴²

En concordancia con lo anterior, los trabajadores de la Universidad Nacional, no podían escapar de uno u otro régimen de Seguridad Social.

El Reglamento para el Profesorado Universitario de tiempo completo, no fue la excepción. En efecto, el citado ordenamiento, se componía de 17 artículos y dos transitorios. De los 19 artículos sólo dos, específicamente el 14 y 15 reglamentaban aspectos laborales: las causas de rescisión.⁴³ En cuanto a los 17 restan-

⁴¹Cfr. Ley del Seguro Social, Artículo 12.

⁴²Cfr. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado. Artículo 1.

⁴³Cfr. Reglamento para el Profesorado Universitario de tiempo completo. Aprobado el 10. de marzo de 1947. Artículos 14 y 15.

tes, nueve regulaban aspectos de compatibilidad de actividades del profesorado de tiempo completo⁴⁴ y siete, los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia.⁴⁵ El precepto, que en todo caso -faltaría, sería el segundo transitorio, que señalaba la fecha de -entrada en vigor del Reglamento que se comenta.⁴⁶

En las condiciones descritas resulta imposible querer atribuir le la naturaleza laboral al Reglamento para el Profesorado Universitario de tiempo completo.

Una vez que se han analizado los cuatro Reglamentos anteriores. Ordenamientos que sintetizan la actividad legislativa del Consejo Universitario durante los años 1945-1947, sobre un aspecto: "Las -relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo", nos encontramos en posibilidad de señalar y describir cuál era la situación jurídico-laboral del Personal -académico, conforme a la Ley Orgánica de 1945.

1.- Los trabajadores académicos y administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México, durante el período comprendido de 1945 a 1963, no se encontraban regulados por el Estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión, publicado en el Diario Oficial el 17 de abril de 1941.⁴⁷ Posteriormente, en el

⁴⁴Cfr. Ibidem. Artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 13, 16 y 10. transitorio.

⁴⁵Cfr. Ibidem. Artículos 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 17.

⁴⁶Cfr. Ibidem. Artículo Segundo Transitorio.

⁴⁷Cfr. Diario Oficial de la Federación del día 17 de abril de 1941.

año de 1960, el 5 de diciembre se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.⁴⁸ Su Ley Reglamentaria, es decir, la Ley de los trabajadores al Servicio del Estado, se aprobó en diciembre de 1963.⁴⁹ Con la vigencia de ambos ordenamientos se abrogó el Estatuto de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión. Sobre mencionarlo, el apartado B mencionado, y la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, durante el período 1960 y 1963, respectivamente que entraron en vigor y hasta la fecha, jamás han regulado a los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México.

2.- El apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su Ley Reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, regularon las relaciones de las Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley y sus trabajadores hasta el año de 1980. En efecto, el 9 de junio del citado año, se publicó en el diario oficial de la Federación, una reforma al artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a través de la cual se adicionaba con una fracción VIII, el mencionado precepto constitucional, en ella se señaló: "...Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del personal administrativo, se normarán por el Apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades -

⁴⁸Cfr. Ibidem. del día 5 de diciembre de 1960.

⁴⁹Cfr. Ibidem. del día 28 de diciembre de 1963.

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." - Posteriormente, en el Diario Oficial de la Federación de 20 de octubre de 1980, se publicó una reforma a la Ley Federal del Trabajo, por medio de la cual se adicionaba el Capítulo XVII al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 353-J señala: "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".

3. En concordancia con lo expuesto, durante el periodo comprendido de 1945 a 1980, los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, estuvieron regulados por lo menos formalmente, por un régimen estatutario, donde la función legislativa la realizaba el Consejo Universitario. Sin embargo, es conveniente aclarar en forma muy general, las distintas facetas jurídicas en las cuales fue evolucionando el régimen estatutario. Por otra par-

*el (la) es nuestro.

⁵⁰ Cfr. Legislación Universitaria, publicada por la Dirección de Estudios de Legislación Universitaria. UNAM. p. 11.

te, resulta necesario aclarar, que en esta parte del trabajo, no haremos referencia a la etapa donde se desvirtuó materialmente - el citado régimen:

a) Durante el período comprendido de 1945-1962, la actividad legislativa del Consejo Universitario, para regular el aspecto - laboral en las relaciones con el personal académico, fue muy escasa y precaria. En esta etapa estuvieron en vigor los siguientes ordenamientos: Reglamento para el Profesorado Universitario de Carrera, aprobado el 3 de septiembre de 1945; el Reglamento - para los Investigadores de Carrera, aprobado el 29 de agosto de 1946; el Reglamento de Jubilaciones para el Personal al Servicio de la Universidad, aprobado los días 23 y 26 de diciembre de - 1946 y, el Reglamento para el Profesorado Universitario de tiempo completo, aprobado los días 29 de enero, 13 y 20 de febrero - de 1947. El contenido laboral de los citados ordenamientos se - restringía a los siguientes aspectos: Licencias, año sabático y causas de rescisión. Ahora bien, no debe perderse de vista, que el artículo 13 de la Ley Orgánica de 1945, señalaba expresamente, que los derechos de los trabajadores no podían ser inferiores a los que establece la Ley Federal del Trabajo. Por esta razón, - consideramos que durante este período los miembros del personal académico, disfrutaron de las prestaciones mínimas que confería la Ley Federal del Trabajo y que se consideraron compatibles con la naturaleza de la Universidad. Por otra parte, las que seguramente se consideraron incompatibles: Sindicalización, Contratación Colectiva, Derecho de Huelga etc.

b) En la etapa que comprende de 1960 a 1980, la actividad legislativa del Consejo Universitario, por lo que respecta a las relaciones con los trabajadores académicos, evolucionó en forma positiva. Sin embargo, también puede calificarse de escasa y precaria. Los ordenamientos que estuvieron vigentes en este lapso, fueron: el Reglamento de los Investigadores al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México, aprobado los días 9 y 10 de julio de 1963; Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, aprobado el 16 de diciembre de 1970 y el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, aprobado el 28 de junio de 1974. En las prestaciones de carácter laboral se evolucionó, específicamente en los siguientes aspectos:

1.- En el Reglamento de los Investigadores: la remuneración de acuerdo con el presupuesto; Licencias; 40 días anuales de vacaciones; regalías por derecho de autor, remuneraciones por publicaciones; dietas por asistencias a juntas; año sabático.⁵¹

2.- En el Estatuto del Personal docente: remuneración de acuerdo con el presupuesto; recibir elementos de trabajo; vacaciones y descansos por suspensión de clases; primas; recompensas y estímulos; aumento salarial cada cinco años; permisos económicos; licencias con o sin goce de sueldo; jubilación por el ISSSTE.⁵²

3.- En el Estatuto del Personal Académico de 1970: recibir -

⁵¹Cfr. Artículos 27, 30 y 40.

⁵²Cfr. Artículos 82, 84, 110, 11, 112, 113, 115 y 117.

la remuneración que le corresponde, conforme al presupuesto; recibir remuneración por ascensos, comisiones y jurados de exámenes; regalías por conceptos de derechos de autor y/o propiedad industrial; cuarenta días naturales de vacaciones al año; licencias con o sin goce de salario, recibir estímulos y recompensas; organizarse en forma congruente con la estructura orgánica de la Universidad; laborar 48 horas semanales; gozar de permisos y jubilación.⁵³

4.- En el Estatuto del Personal Académico de 1974: recibir remuneraciones por su nombramiento, por aumentos generales y por concepto de antigüedad; revisión bienal de los sueldos; prestaciones del ISSSTE; derecho de adscripción, jornada semanal de 40 horas; Máximos de enseñanza oral; días de descanso semanal; 40 días naturales de vacaciones al año; licencia por gravidez; pago de marcha; gratificación por jubilación; recibir distinciones, estímulos y recompensas; el derecho de ser notificado de las resoluciones que afecten su situación académica; organizarse en forma libre e independiente de conformidad con las disposiciones de la Ley Orgánica y del Estatuto General; regalías por derecho de autor y/o propiedad industrial; derecho al horario; remuneraciones adicionales por ingresos extraordinarios; ser adscritos a materias equivalentes, por reformas al plan de estudios; comisiones y licencias; reconocimiento al derecho de asociación académica.⁵⁴

⁵³Cfr. Artículos 41, 59, 60, 61 y 62.

⁵⁴Cfr. Artículos 6, 26, 55, 95, 113 y 114.

Después de señalar todo el panorama legislativo de las relaciones de la Universidad Nacional Autónoma de México, a partir de la Ley Orgánica de 1945, necesariamente tenemos que concluir, que si bien es cierto que el artículo 13 de la citada Ley, durante los debates en el Consejo Constituyente Universitario y en la Cámara de Senadores, se dieron desde el punto de vista del Derecho laboral, la solución después de su aprobación, se planteó desde el punto de vista académico. El Consejo Universitario, a partir de 1960, empezó, a modificar su política legislativa en materia laboral; pero el fenómeno de sindicalización ya era irreversible.

2. EL SURGIMIENTO DEL SINDICALISMO EN EL PERSONAL ACADEMICO.

Sobre este tema mucho se ha escrito. Los autores sobre el fenómeno han desarrollado complejas teorías para explicarlo. Sin embargo, sobre esta temática a nosotros nos llama especialmente la atención, la clasificación de Barquín Alvarez, según este tratadista, las causas que originaron la sindicalización en las Instituciones de Educación Superior, se pueden clasificar en: estructurales, económicas y de carácter político.⁵⁵

Ahora bien, no podría entenderse la citada clasificación, sin la explicación de las circunstancias sociológicas, como origen de-

⁵⁵ BARQUIN ALVAREZ, Manuel. "La Regulación de la Contratación Colectiva en las Universidades Públicas (Estudio comparativo entre México y E.U.A.)" Cuadernos del Centro de Documentación Legislativa Universitaria, Núm. 2, vol. I, octubre-diciembre de 1979, UNAM, - pp. 8 a 17.

todo problema jurídico o político. Sobre este aspecto, Manuel Barquín y Carrillo Prieto, explican "...todas ellas tienen su origen-común en el fenómeno del desarrollo industrial, que trae consigo - un notable incremento en la población, debido al mejoramiento de - las condiciones de vida y el aumento en la demanda de egresados de la educación superior, para cubrir los cuadros que requiere la expansión del aparato de la producción..."⁵⁶ Sobre este planteamiento, entendemos que el fenómeno de la masificación de las Instituciones de Educación Superior, haya dado paso a otro: el de la Sindicalización. Sin embargo, lo que no nos quedaría muy claro, es el hecho de que un problema de masificación no se da de manera brusca y que por lo tanto, el efecto que produce, no tiene que ser instantáneo. En el caso de la sindicalización en las Universidades de - nuestro país, no debemos perder de vista que se desarrolló de manera estrepitosa en la década de los setentas. Por esta razón estamos hablando de un retraso en el sindicalismo universitario de aproximadamente de 50 años, tomando como punto de referencia la Constitución Política de 1917, donde el derecho a la sindicalización fue - ampliamente reconocido.⁵⁷ Nosotros esta circunstancia la atribuimos, por lo menos, en la Universidad Nacional Autónoma de México, - a la atmósfera de comunidad académica, -no nos atrevemos a llamar - la "atmósfera de comunidad gremial"⁵⁸ - que existía y que en nues-

⁵⁶ BARQUIN ALVAREZ, Manuel y CARRILLO PRIETO, Ignacio. LA REGULACION DEL TRABAJO EN LAS INSTITUCIONES AUTONOMAS DE EDUCACION SUPERIOR. UNAM. México, 1984. p. 6.

⁵⁷ Cfr. CARPIZO, Jorge LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1917. UNAM. México 1979. pp. 101 a 104.

⁵⁸ BARQUIN ALVAREZ, Manuel y CARRILLO PRIETO, Ignacio. Op. Cit. p. 9.

tro concepto implica, entre otros aspectos, el desarrollo serio de la profesión en el ámbito práctico. Expliquemos más ampliamente esta afirmación. El personal académico de una Institución de educación superior, a lo largo de su formación y evolución profesional, necesariamente debe desempeñarse en tres ámbitos: el estrictamente profesional, la docencia y la investigación. En estas circunstancias sería difícil que un profesor o investigador universitario, viera en el espacio universitario la oportunidad propicia para obtener conquistas laborales, que se encuentra muy lejos de necesitar. En este orden de ideas, al presentarse el problema de la masificación y desaparecer la atmósfera de comunidad académica, necesariamente nos tiene que llevar a una conclusión: la masificación deteriora el nivel cualitativo de los fines de las Instituciones de Educación Superior;⁵⁹ pero la afirmación podría ser un poco más amplia, con base en nuestro razonamiento de los elementos que conforman una comunidad académica: - la masificación produce el fenómeno de que las Casas de Cultura se conviertan en refugio de profesionistas frustrados, deseosos de obtener de las Instituciones educativas, las conquistas laborales, que están muy lejos de merecer y poder conseguir en el ámbito estrictamente profesional.

Una vez hecha la aclaración anterior, resulta conveniente describir el origen del Sindicalismo en el personal académico de

⁵⁹Ibidem. p. 7

la UNAM. Carrillo Prieto, Diego Valadés y otros autores lo describen de esta forma: "En septiembre de 1964 se planteó la creación de un sindicato del Personal Académico. En 1972, un grupo de docentes de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, unidos a otro grupo de Facultad de Economía, integraron un Consejo Sindical. El 17 de octubre de 1974, el grupo de profesores que pretendía la creación de un sindicato, pidió al rector que se convocara al Consejo Universitario para que, éste, acordara si era procedente que el personal académico se organizara en sindicatos y si procedía, en consecuencia, la firma de un Contrato Colectivo..."⁶⁰ - Lo anterior, no significa que en la historia de la Universidad Nacional, no existan otros antecedentes de Sindicalización. En efecto, los precedentes en este sentido se ubican desde 1929. Sin embargo la falta de consenso en la comunidad universitaria y la renuencia de los tribunales del trabajo y otras instancias administrativas, para concederles su registro evitó que tuvieran efectos prácticos.⁶¹ Sobre la última razón mencionada nosotros no estamos completamente de acuerdo. En nuestra modesta opinión, el consenso de la comunidad universitaria es el factor determinante para el surgimiento del sindicalismo. En la década de los setentas la renuencia de los órganos competentes para concederles el registro

⁶⁰ CARRILLO PRIETO, Ignacio et al. EL CONFLICTO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO EN 1977. UNAM. México 1980. p. 23.

⁶¹ CROZCO HENRIQUEZ, J. de Jesús. REGIMEN DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES PUBLICAS AUTONOMAS. UNAM. México 1984. p. 10.

seguía existiendo, pero el Derecho nunca ha sido una barrera eficiente para contener a la realidad. La realidad de miles y miles de trabajadores universitarios a los cuales el Consejo Universitario nunca pudo satisfacerles sus necesidades materiales; pero además no tenía porque hacerlo, ni los universitarios porque exigirlo: No se le puede pedir a un órgano académico que modifique su naturaleza.

Por otra parte, como lo mencionamos, doctrinariamente se han clasificado las causas del surgimiento del sindicalismo en las causas de cultura en: estructurales, económicas y de carácter político. En el primer supuesto se ubica: la despersonalización de las relaciones de trabajo, que precipitaron a los miembros del personal en el anonimato y la indefensión.⁶² En este caso es muy difícil opinar. Sobre todo porque antes de que se diera la masificación en las universidades sería muy aventurado sostener que había canales amplios de comunicación entre los miembros del personal académico y el Consejo Universitario. En nuestra opinión se hubieran existido el fenómeno se viera retrazado un poco más; una habilitación forzada de individuos a través de un procedimiento improvisado para incorporarlos como miembros del personal académico;⁶³ la fundación al vapor de instituciones de enseñanza superior o la conversión de instituciones de educación media en universidades.⁶⁴ Esto acabó con la atmosfera de comunidad académica.

⁶²Ibidem. p. 8.

⁶³Idem.

⁶⁴Ibidem. p. 9.

En cuanto a las causas de carácter económico. Los argumentos que se dan sobre este aspecto, se inclinan a ubicar el problema en relación con el presupuesto de las universidades y con el consecuente efecto del deterioro del poder adquisitivo de los trabajadores.⁶⁵ No dudamos en la veracidad de este argumento. Sin embargo en la historia de la Universidad han existido otros momentos de penuria para los trabajadores universitarios, específicamente durante la vigencia de la Ley Orgánica de 1933: "...La finalidad del Estado era bien clara: reducir a la Universidad por hambre. El fondo era notoriamente incapaz de cubrir las necesidades de la Institución. Subsistió gracias a la generosidad de los profesores, que renunciaron a sus sueldos o aceptaron compensaciones mínimas...".⁶⁶ Por esta razón, nosotros le damos una importancia trascendental a la atmósfera de comunidad académico.

Las causas de índole políticas. Orozco Henríquez, sobre este aspecto, las explica en una forma sucinta:

" a) El movimiento estudiantil de finales de la década de los sesenta que al cuestionar, entre otros aspectos, la legitimidad de la organización, estructura y fines de las instituciones de educación superior, allanó el camino al sindicalismo universitario.

⁶⁵ OROZCO HENRIQUEZ, J. de Jesús Op. Cit. p. 13.

⁶⁶ PINTO MAZAL, Jorge. LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA. UNAM. México, 1974. p. 175.

b) La creciente ideologización del personal académico.

c) El desarrollo del sindicalismo a nivel mundial y, especialmente, en varios sectores del país; en particular, la sindicación de los trabajadores administrativos al servicio de las universidades que, por lo general, precedió a la del personal académico y - la motivó en buena medida, por su probada eficacia para la obtención de reivindicaciones laborales importantes y una mayor influencia sobre la toma de decisiones concernientes a sus agremiados.

d) La concepción de que el sindicalismo constituía un instrumento de poder del personal académico.

e) La idea de que la sindicación representaba un medio eficaz para obtener, a través de la impugnación al régimen universitario-tradicional y desbordando la cuestión de las "reivindicaciones gremiales", una mayor participación en el gobierno universitario y, - según algunos, una mayor democratización de las estructuras institucionales; incluso, para ciertos líderes sindicales, constituía - una oportunidad para cambiar el enfoque y estructura de la enseñanza superior mediante su intervención, entre otros aspectos, en la regulación de la carrera académica, lo cual llegó a poner en crisis la autonomía, principios y fines de las universidades.

f) La oportunidad que representaba el movimiento sindical universitario para constituir un ariete en la lucha por encontrar nuevos cauces de participación democrática a nivel nacional, a través de la reforma y apertura del sistema político mexicano. Así, - por ejemplo, en un esfuerzo por dotar de una base más amplia de legitimación al sistema mexicano, el órgano legislativo federal apro

bó en 1977 la llamada "reforma política", para cuya implantación se consideró, entre otras fuerzas, la representada por el Partido Comunista Mexicano, algunos de cuyos miembros más destacados eran dirigentes y animadores del sindicalismo universitario, particularmente dentro del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM). Tomando en cuenta que ciertas agrupaciones políticas que operaban en las universidades anteponian sus propios fines y manipulaban los conflictos laborales, la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior (ANUIES) hizo público que tales agrupaciones pretendían "convertir a las universidades en un campo de batalla" y "reducirlas a nivel de un objeto de negociación dentro del acomode las fuerzas políticas, utilizando para ello las legítimas aspiraciones de los trabajadores o la inquietud de los estudiantes".⁶⁷ Por nuestra parte, preferimos restringir la explicación del problema, únicamente, al último aspecto que trata Orozco Henríquez. En efecto, Manuel Barquín y Carrillo Prieto, hacen una observación, en nuestra opinión, particularmente atinada: "...Las agrupaciones políticas y sectores sociales que han creado tales conflictos buscan sobreponer sus propios fines a los de las universidades, manipulando los conflictos laborales, con el objeto de convertir a las universidades en "nuevos campos de batalla" y "reducirlos al nivel de un objeto de negociación dentro del acomodo de las fuerzas políticas, utilizando para ello las legítimi-

⁶⁷OROZCO HENRIQUEZ, J. de Jesús. Op. Cit. pp. 14 a la 16.

timas aspiraciones de los tabajadores o la inquietud de los estudiantes."⁶⁸ La aseveración anterior, sólo la modificaríamos en un aspecto: Las agrupaciones políticas, solo en escasas ocasiones - crean los conflictos, la mayoría de las ocasiones solamente utilizan los que ya han surgido. En este punto coincidimos totalmente con Orozco Henríquez.⁶⁹

3.- EL TITULO DECIMO TERCERO DE LAS CONDICIONES GREMIALES DEL PERSONAL ACADEMICO.

Incluimos en nuestro temario el Título Décimo Tercero de las Condiciones Gremiales, porque estamos convencidos que la fórmula jurídica que se adoptó en este caso, en nuestra opinión, se aceptó con aproximadamente 30 años de retraso. En efecto, el título décimo tercero de las condiciones gremiales del Personal Académico, se incorporó al Estatuto del Personal Académico de 1974, por acuerdo del Consejo Universitario del 27 de noviembre de 1975.⁷⁰

Este hecho es la prueba indubitable de que el máximo órgano legislativo de la Institución cumplió muy tarde su promesa, de expedir los Estatutos que regulan las relaciones con su personal académico y que no serían inferiores a los que establece la Ley Federal-

⁶⁸ BARQUIN ALVAREZ, Manuel y CARRILLO PRIETO, Ignacio. Op. Cit. - p. 12.

⁶⁹ OROZCO HENRIQUEZ, J. de Jesús. Op. Cit. p. 16 "...la oportunidad que representaba el movimiento sindical..."

⁷⁰ CARRILLO PRIETO, Ignacio, SALOMON DIAZ ALFARO, et. al. EL CONFLICTO LABORAL EN LA UNAM. México 1980. p. 23.

del Trabajo.⁷¹ Alguien podría sostener que la promesa del Rector Alfonso Caso, fueren el sentido de expedir los ordenamientos de carácter académico. A lo anterior, se podría contestar, que en los foros: universitario y legislativos, donde se discutió el proyecto de Ley Orgánica, los debates sobre el controvertido artículo 13, fue desde el punto de vista laboral, no académico. En esa época y actualmente, no se cuestiona el derecho de las Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, para regular los aspectos académicos.

En cuanto a la forma como se gestó el título décimo tercero de las condiciones gremiales del Personal Académico, Carrillo -- Prieto, Salomón Díaz Alfaro y otros autores, lo explican de la siguiente forma: "En septiembre de 1964 se planteó la creación de un sindicato del personal académico. En 1972, un grupo de docentes de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales unido a otro grupo de la Facultad de Economía, integraron un consejo sindical. El 17 de octubre de 1974, el grupo de profesores pretendía la -- creación de un sindicato, pidió al Rector que convocara al Consejo Universitario para que, éste, acordara si era procedente que el personal académico se organizara en sindicatos y si procedía, en consecuencia, la forma de un Contrato Colectivo".⁷²

⁷¹ Cfr. HURTADO MARQUEZ, Eugenio. Op. Cit. pp. 191, 192 y 193: - "...del señor rector, quien se ha comprometido, por carta...a - que los estatutos especiales se elaborarán dentro de los seis - meses siguientes a la vigencia de la Ley..."

⁷² CARRILLO PRIETO, Ignacio, Salomón Díaz Alfaro. et. al. Op. Cit. p. 23.

La respuesta del Consejo Universitario, se produjo el 11 de junio de 1975,⁷³ en los siguientes términos:

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 establecido la participación de todos los sectores de la comunidad universitaria de acuerdo con nuestra legislación.

Los elementos académicos positivos que se encuentran en dicho proyecto de contrato colectivo deben ser estudiados y, en su caso, puestos a la consideración del Consejo Universitario, como reformas o adiciones al Estatuto del Personal Académico de la UNAM.

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

⁷³ Idem.

ciones a los correspondientes ordenamientos legales, que sean con
secuencia de lo anterior.⁷⁴

El título décimo tercero de las condiciones gremiales del Es-
tatuto del Personal Académico, conforme a lo dispuesto en el ar-
tículo primero transitorio de la adición del capítulo XVII del -
título sexto de la Ley Federal del Trabajo, paso a constituir el-
Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico Vigente. So-
lamente nos queda mencionar, que en la práctica se hizo una in-
terpretación restrictiva del precepto transitorio. En efecto, ya-
que el artículo mencionado, también establece que los contratos -
colectivos, serán revisados conforme a la Ley Federal del Trabajo,
se supone, que uno de los fines de la citada revisión sería ade-
cuarlos a las nuevas disposiciones constitucionales y legales. -
Sin embargo, la verdad sea dicha, en el caso de la Universidad Na-
cional Autónoma de México, existan en el Estatuto del Personal -
Académico vigente, varias disposiciones de naturaleza laboral y no
se percibe preocupación por derogarlas, ya no por una actividad -
persistente en deslindar lo académico de lo laboral, sino por un
problema de técnica-jurídica.⁷⁵

4.- EL PROCEDIMIENTO DE ACREDITACION DE LAS ASOCIACIONES DEL PER- SONAL ACADEMICO.

Como se explicó en el tema anterior, de este trabajo, cuan-

⁷⁴ Ibidem. p. 24.

⁷⁵ Cfr. Artículo 6 del Estatuto del Personal Académico, aprobado-
por el Consejo Universitario, el 28 de junio de 1974.

do el personal académico planteó la posibilidad de asociarse en - agrupaciones sindicales y de suscribir un Contrato Colectivo de - Trabajo. El Consejo Universitario acordó: "3. Que la Rectoría de - signe 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 Universita - rio un capítulo sobre condiciones gremiales del Personal Académico a fin de que, en su caso, sea incorporado a la Legislación Uni - versitaria...".⁷⁶

Ahora bien, corresponde a este momento hacer el análisis del Acuerdo del Consejo Universitario porque, en nuestra opinión, - existieron fallas técnicas, que en el fondo fueron violaciones a las normas vigentes de carácter laboral. Expliquemos, en el año - de 1975, el máximo órgano legislativo Universitario tenía que tomar en consideración dos aspectos normativos al expedir su acuerdo: a) el artículo 13 de la Ley Orgánica de la UNAM vigente, en - cuanto señalaba que los derechos de los trabajadores no podrían - ser inferiores a los que establece la Ley Federal del Trabajo. - For lo tanto, si estaba reconociendo el derecho de su personal - académico para coaligarse para la defensa de sus derechos laborales, tenía que respetarse la disposición mencionada. Sobre todo - en lo que se refiere al derecho de Sindicalización que regula el Apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política de los Es - tados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, y

⁷⁶CARRILLO PRIETO, VALADES, Diego. et. al. Op. Cit. p. 24.

b) La experiencia que tenía el personal académico, para asociarse académicamente en asociaciones o colegios con fines académicos, derecho que se regula en los artículos 113 y 114 del Estatuto del Personal Académico Vigente.⁷⁷

El Consejo Universitario, se inclinó por esta última solución. El procedimiento que se ideó para llevar a la práctica la participación de todas las asociaciones académicas, fue el "Procedimiento de Acreditación de las asociaciones gremiales".⁷⁸

En nuestra modesta opinión con la instrumentación del Acuerdo del Consejo Universitario y del citado procedimiento de acreditación se violentó el régimen Constitucional y legal, en materia de sindicalización y contratación colectiva.

Por otra parte, donde puede percibirse claramente la violación fue en la forma de reglamentar el procedimiento de acreditación. En efecto, el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, establece que está prohibido a los patrones intervenir en cualquier forma en el régimen interno de un sindicato. En concordancia con lo anterior, la reglamentación de la forma de acreditación de las asociaciones tenía que dejarse bajo la responsabilidad de las propias asociaciones. Sin embargo, se otorgó una participación abierta y predominante en el mencionado procedimiento de acreditación a la administración central de la Universidad.

⁷⁷ Cfr. Artículos 113 y 114 del Estatuto del Personal Académico, - aprobado el 28 de junio de 1974.

⁷⁸ Cfr. Artículos 121 al 130 del Título Décimo Tercero de las Condiciones Gremiales del Personal Académico.

Expliquemos cuales fueron: el artículo 122, señalaba que la Comisión Técnica Paritaria de Acreditación, se integraría por cuatro representantes de la Universidad Nacional Autónoma de México.⁷⁹

Por su parte, el artículo 123, se refería a la documentación que debería presentarse ante 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 y 4) formas de afiliación individual.⁸⁰

Por otra parte, las asociaciones no presentaban sus propuestas en un sólo bloque, según lo regulaba el 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".⁸¹

El procedimiento de acreditación, aparentemente se justificaba, así como la intervención de la administración central de la Institución, porque de conformidad con los incisos b) y c) del artículo 118 del título que se analiza, cada asociación te-

⁷⁹Cfr. Ibidem. artículo 122.

⁸⁰Cfr. Ibidem. artículo 123.

⁸¹Cfr. Ibidem. artículo 126.

nía tantos votos como afiliados hubiera acreditado y, por otra parte, las autoridades reconocían como criterio de los trabajadores académicos el que obtuviere la mayoría de los votos acreditados.⁸²

En concordancia con todo lo expuesto, en nuestra opinión, la administración central universitaria siguió dos parámetros para tratar el conflicto laboral con el personal académico:

1.- Evitar que una minoría ágil, organizara y manejara el movimiento sindical universitario del personal académico. Para lograr lo anterior, se valió de la estructura académica de las asociaciones académicas que ya existía.

2.- Siempre tuvo divididos a los miembros del personal académico y a sus asociaciones. Por esta razón el problema laboral nunca se trató en bloque. Lo anterior se logró a través de la estructura académica de las asociaciones, que estaban organizadas por especialidades o por áreas académicas.

El objeto de los puntos anteriores, actualmente, podemos afirmar que se cumplió: darle tiempo a los miembros del personal académico para que se organizaran, evitando que una minoría ágil y oportunista manejara el movimiento sindical del personal académico.

⁸²Ibidem. Artículo 118.

C A P I T U L O I I

EL PROCESO DE REFORMA UNIVERSITARIA EN LA
LEGISLACION NACIONAL1.- APORTACIONES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA PARA LA REFORMA -
UNIVERSITARIA.

Resulta conveniente aclarar que en este apartado trataremos - exclusivamente las manifestaciones que hicieron los representantes de las Universidades y las organizaciones sindicales o bien - personas que intervinieron a nombre propio en las audiencias públicas promovidas por el Secretario de Gobernación, Licenciado Mario Moya Palencia y Procurador General de la República, Licenciado Pedro Ojeda Paullada, por instrucciones específicas del Presidente de la República,⁸³ con el objeto de escuchar las diferentes opiniones de los sectores involucrados en la problemática laboral de las Instituciones de Educación Superior.

I.- Intervención del Profesor Eliezer Morales, representante del Sindicato del Personal Académico de la UNAM.

Eliezer Morales, comenzó refiriéndose al origen del problema y según él, de toda la conflictiva de las Universidades "...lo - constituye el crecimiento acelerado de su población...".⁸⁴ En segundo lugar, se apresuró a deslindar responsabilidades en los problemas laborales de las casas de cultura, señalando expresamente-

⁸³ LA UNIVERSIDAD EN EL MUNDO. Planteamientos varios en torno a la Propuesta de Adición del Apartado "C" al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México - 1977. UNAM. p. 18.

⁸⁴ Cfr. Ibidem. p. 36.

que los trabajadores no eran los culpables. Para Morales Aragón, los habían ocasionado la tosudez y la intransigencia de las autoridades universitarias.⁸⁵

Sin embargo, la ponencia de Morales Aragón, puede calificarse de ambigua y contradictoria. En efecto, ya que comenzó mencionando que no era el caso de revertir el juego "presentando iniciativas de Ley, para regular el funcionamiento de las burocracias universitarias". Pero, por otro lado, reconoció, que las situaciones de hecho que habían impuesto los sindicatos universitarios, estaban amparados por la letra y el espíritu de la Constitución de la República".⁸⁶ Concluyó su intervención, anunciando que presentarían en breve la alternativa que consideraban viable y que no necesariamente comprendería únicamente problemas laborales, sino cuestiones de sindicalismo universitario. La réplica que se podría hacer a lo expuesto, sería en el sentido de que Morales Aragón, fue muy general en sus conceptos y que por ese motivo es muy compleja la actividad crítica de su exposición. Sin embargo, el argumento anterior no sería más que una manera de ponerle otro nombre a la antigüedad.

Independientemente de todo lo expuesto, en nuestra opinión, la ponencia del representante del Sindicato del Personal Académico, fue exhibicionista, porque no aportó nada y oportunista porque se refirió a cuestiones que no eran materia de las audiencias.

⁸⁵ Cfr. Ibidem. p. 38.

⁸⁶ Ibidem. p. 36.

II.- Intervención del C. Evaristo Pérez Arreola. Secretario General del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM.

La ponencia de Pérez Arreola, deseamos calificarla de entrada: aguda en lo particular y muy comprometida en lo general, expliquemos los conceptos:

A) Aguda en lo particular, el Secretario General del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM, al referirse a la transformación de la estructura de las Universidades, en una forma por lo más elocuente, ubico la problemática jurídico-laboral de las citadas casas de cultura, más que como un problema de carácter jurídico, como un fenómeno social "...son cada vez más los egresados universitarios que se han separado completamente del ejercicio liberal de la profesión; los trabajadores manuales no solo aumentan ininterrumpidamente, sino que, además, cumplen funciones cada vez más ligadas a los objetivos universitarios; los trabajadores académicos que no entregan todo su tiempo a la Universidad, son cada vez en mayor número, también asalariados en sus otras actividades. Y junto a todo, aumenta con gran rapidez la cantidad de egresados de las escuelas superiores que cumplen una función directamente social, al convertirse en trabajadores asalariados".⁸⁷

Con lo anterior, el representante de los trabajadores administrativos, a la mejor sin desearlo, hizo quizá la observación técnico-jurídica más aguda del problema en su conjunto. Se podría explicar de la siguiente forma: podría ser que el personal-

⁸⁷ Ibidem. p. 46.

académico, más que ubicarlo como un trabajador, debería encuadrarse como un prestador de servicios profesionales. En esta forma, quizá podrían explicarse principios como los de libertad de cátedra, investigación, libre examen y discusión de las ideas. No era que tanta libertad, sólo puede ubicarse en una relación de carácter civil- ¿A la mejor en el fondo lo que debería cuestionarse es la estructura de las universidades?

Explicado de esta forma, se podría concebir una estructura académica, donde un Consejo Universitario, expidiera ordenamientos académicos que regularan términos de contrataciones - por servicios profesionales, donde los académicos que no se superen tengan que irse de las casas docentes. Sin embargo, quizá una estructura como la descrita, no sea posible ni imaginarla en un país tercermundista, con todo lo que ello implica. En concordancia con lo expuesto, el fenómeno social que se provocaría, tendría que llevarnos a encausar un problema social, - dentro de moldes jurídicos que en el fondo no nos resuelvan el problema, pero nos retrasan los resultados y se logra una momentánea tranquilidad social.

Nos concretaremos a señalar que el primero en vislumbrar el problema anterior, fue el Dr. Jorge Carpizo, ya que fue el primero en negar el carácter de trabajador a los miembros del personal académico.⁸⁸

⁸⁸ Ibidem. p. 38 "El licenciado Carpizo...dictaminó que los miembros del personal académico no éramos trabajadores...".

B) Una intervención comprometida. Pérez Arreola, se olvidó en su anteproyecto de referirse a los aspectos académicos. Nunca fundó y motivó, su opinión, de por qué el anteproyecto de Apartado "C" confundía en forma arbitraria las cuestiones de tipo laboral con aquellas que tienen alguna relación con lo académico...⁸⁹ Al representante de los trabajadores se le olvidó - que de lo que se trataba, era de proteger la esencia académica de las Universidades.

Sobre los otros aspectos regulados por el citado anteproyecto únicamente apuntamos, que quizá se les pudiera ubicar dentro del ámbito político. Por lo tanto, más que de razones jurídicas, es un problemas de oportunidad.

Al representante de los trabajadores también le preocupó - que en las organizaciones sindicales universitarias o dicho de otra forma que en los conflictos colectivos laborales de los - universitarios, no interviniera el Estado. Por esta razón, se - regulaba que "Los sindicatos que se forman en las Instituciones Públicas de Educación Superior acreditarán su personalidad jurídica ante los representantes legales de dichas Instituciones".⁹⁰ Además en los conflictos colectivos, no tendría participación - el Estado.⁹¹

En concordancia con lo expuesto, aseguramos que la ponencia del C. Evaristo Pérez Arreola, fue comprometida, en virtud que atendió la reforma universitaria y la planteó, exclusivamen

⁸⁹Cfr. Ibidem. p. 47.

⁹⁰Ibidem. p. 51

⁹¹idem.

te en lo que les convenía.⁹² En otras palabras, entendieron la Reforma Universitaria sólo en uno de sus aspectos.

III.- Intervención del Dr. Néstor De Buen Lozano. La ponencia del maestro universitario, en mi opinión, debe calificarse de casi perfecta desde el punto de vista técnico jurídico; pero además de honesta e imparcial, sus razonamientos, fueron los siguientes:

1. "el proyecto en debate resulta contrario a la estructura de la norma constitucional porque rompe con los principios esenciales de justicia y de unidad".⁹³

2. La materia laboral en controversia constituye una materia propia para un capítulo especial de la Ley Federal del Trabajo y no el contenido de una norma constitucional.⁹⁴

3. Las relaciones laborales de las Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley con sus trabajadores, tanto académicos como administrativos, encuadran en el Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su Ley Reglamentaria, es decir la Ley Federal del Trabajo.⁹⁵

⁹² Para la crítica de carácter técnico-jurídico, sugerimos al lector, trasladarse a la intervención del Dr. Néstor Fix Zamudio, en *ibidem*. pp. 3 a 5, 2a. y 3a. Audiencias.

⁹³ *Ibidem*. p. 49.

⁹⁴ *Ibidem*. p. 50.

⁹⁵ *Ibidem*. p. 55.

4. Algunos aspectos del anteproyecto de Apartado "C" de la Constitución Federal, violenta algunos derechos esenciales de la clase trabajadora, regulados en la propia Carta Fundamental: la estabilidad en el empleo, derecho de huelga, contratación colectiva, libertad sindical. Nosotros sólo coincidimos con el maestro universitario en dos aspectos: la estabilidad y la contratación colectiva.⁹⁶

Independientemente de que reiteramos nuestra opinión, en el sentido de que la ponencia del maestro Néstor de Buen Lozano, fue una de las más bellas desde el punto de vista técnico-jurídico, con todo el respeto que nos debe el maestro, sinceramente, estamos convencidos que no tomó en consideración dos aspectos:

1.- Un análisis estricto del sistema jurídico-laboral de nuestro país, ubica las relaciones de las Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, dentro del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Federal. En efecto, la diferencia que existe entre una empresa descentralizada y un organismo con ese mismo carácter, resulta obvia. El criterio contrario sería mezquino.⁹⁷

2.- La propuesta del Dr. Guillermo Soberón Acevedo, Rector de la UNAM, para adicionar con un Apartado "C" el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las Audiencias Públicas, convocadas por el Licenciado Mario Mo-

⁹⁶ Ibidem. pp. 53 a la 55.

⁹⁷ Cfr. CARRILLO PRIETO, Ignacio. Díaz Alfaro Salomón et. al. - Op. Cit. p. 98.

ya Palencia, Secretario de Gobernación, tenían entre otras finalidades, realizar un ejercicio de carácter jurídico-intelectual para encuadrar un fenómeno social de origen histórico, político y académico dentro de nuestro orden jurídico-laboral. Advertimos que esta idea es del maestro Ignacio Carrillo Prieto: "...discr~~u~~pamos del simplismo que se contenta con pretender que la función universitaria ha quedado laboralmente regulada por las normas - que otros hombres, en otras circunstancias, idearon para lograr-equilibrar los factores de la producción".⁹⁸

En concordancia con todo lo expuesto, concluimos con las - aportaciones, que en nuestra opinión, hicieron los miembros de - la comunidad Universitaria:

a) Se puso de manifiesto la necesidad de regular el trabajo en las Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.

b) De regularlo a través de ciertas modalidades.

c) Que la estructura jurídica más apropiada era como un tra- bajo especial en la Ley Federal del Trabajo.

d) Que de la forma a la Ley Federal del Trabajo, necesaria- mente no se podía concebir sin una base constitucional.

Sin embargo, también hubo aportaciones del sector político:

⁹⁸Cfr. Ibidem. p. 44. Para un mayor abundamiento sobre la crítica jurídica a la intervención de Néstor De Buen, remitimos al lector a la intervención del maestro Ignacio Carrillo Prieto.

1) La posibilidad de que en el personal administrativo se pacte la cláusula de separación por expulsión. Paradójicamente el legislativo otorgó lo que nunca se le pidió.

2) La prohibición de integrar un Sindicato Unico Nacional. Este aspecto lo apuntamos porque independientemente de que existan argumentos racionales en favor de las Universidades, sin duda alguna se atendió más a los factores de índole político.

2.- LA REFORMA AL ARTICULO 3° DE LA CONSTITUCION POLITICA DE -
LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Como lo señalamos en el Apartado anterior de este trabajo, - se podía concebir la regulación del trabajo en las Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, como un capítulo dentro de los trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo; pero - en este caso, necesariamente requería de un apoyo Constitucional. El 9 de junio de 1980, en el Diario Oficial de la Federación, se publicó un decreto, a través del cual se adicionaba con una fracción VIII el artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y cambiaba el número de la última fracción del mismo artículo, para quedar como sigue:

"Artículo 3°.-
I a VII.-.....
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 concuerden con la autonomía, libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere."⁹⁹

Ahora bien, en este rubro nos toca analizar los aspectos de apoyo constitucional, que necesitaba la reforma a la Ley Federal del Trabajo. En nuestra modesta opinión, se pueden clasificar, en dos tipos: jurídicos y políticos.

En cuanto a los primeros, nos atreveríamos a decir que aparentemente son los menos; pero que en la realidad son los más. En este supuesto nos vamos a referir a aquellos aspectos que se iban a regular en la Ley Federal del Trabajo, con modalidades; pero que el Apartado A del Artículo 123 de la Constitución Fede

⁹⁹Cfr. Artículo 3° Fracción VIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

ral no las admite o bien que su cobertura es muy restringida. En primer lugar, el texto constitucional, tenía que referirse de alguna forma a la naturaleza de las casas de cultura, para explicar que no todo lo que decía el Apartado A, era verdad:-- V. gr. los trabajadores universitarios no tienen derecho a recibir utilidades: las huelgas, no tienen por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción; la capacitación, tratándose de Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, admite cierta modalidad y no todos los trabajadores iban a disfrutar del mismo régimen de seguridad social. Por esta razón, el texto constitucional, señaló "...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". Lo anterior, también serviría de parámetro para delinear los aspectos académicos.

En segundo lugar, la reforma constitucional, tenía que señalar expresamente los aspectos eminentemente de carácter laboral, que por disposición de la Carta Magna, iban a pasar a formar parte de los aspectos académicos y por ende de la facultad exclusiva de reglamentación de esas casas de cultura: el ingreso, la promoción y la permanencia del personal académico; que no es otra cosa, que la cláusula de exclusión por ingreso, el escalafón y la estabilidad en el empleo.

Por último, como supuestamente de lo que se trataba era de elevar la autonomía de las universidades a rango constitucional, la norma constitucional, se refirió a los tres aspectos

tos de ese concepto: La facultad legislativa exclusiva para: su gobierno, su patrimonio y su academia. Ardua tarea delimitar - este último aspecto.

En cuanto a la justificación de los aspectos políticos de la Ley Federal del Trabajo, el texto constitucional también cum plió con esa función: la constitución de un sindicato Único Nacional, vulneraría la autonomía universitaria y la cláusula de exclusión, en sus dos modalidades, se puede pactar en el caso - del personal administrativo, porque ellos nada tienen que ver - con el principio de libertad de cátedra e investigación y de li bre examen y discusión de las ideas.

3.- LA ADICION DEL CAPITULO XVII AL TITULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Entre la bibliografía que se consultó para realizar este - modesto trabajo, se encuentra la obra de los maestros Manuel - Barquín e Ignacio Carrillo Prieto, "La Regulación Superior". En ella los autores hacen el análisis de cada uno de los artículos del capítulo XVII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo. El examen es riguroso y amplio. Constituye un análisis inno vador dentro del marco de interpretación tan amplio y abundante que ofrece la reglamentación del trabajo mencionada.

Por las razones mencionadas y por honestidad intelectual - y el sincero reconocimiento que le tengo a ambos maestros, y en este rubro me concretaré exclusivamente a reseñar su trabajo.

1. Sobre el artículo 353-J son varias las interrogantes - que se plantean. Todas son resueltas con lógica rigurosa, sin dejar de reconocer que son aspectos muy controvertidos. Entre otros podemos mencionar los siguientes: a) una apreciación muy general, podría llevar a la conclusión de que no se excluyó de la aplicación del capítulo especial a las Instituciones privadas de enseñanza superior. En este supuesto, debe tomarse en consideración que las citadas Universidades son autónomas por su propia naturaleza, y b) en cuanto al ámbito personal de validez, la normatividad del capítulo XVII, es o no aplicable a las Instituciones de enseñanza media superior. Los autores concluyen en sentido afirmativo; pero aclaran, que excepto en - aquellos casos donde la ley señale expresamente un régimen diferente en materia laboral.

Por lo que se refiere al concepto de Autonomía, para efectos del análisis del capítulo XVII, señalan que debe entenderse como la facultad de las instituciones para autogobernarse en lo académico, administrativo y financiero.

El primer aspecto, excluye de la negociación colectiva - - cualquier cláusula que dé intervención a las instancias sindicales para participar en los planes y programas de estudios y en los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia. Por su parte, la autonomía financiera excluiría las cláusulas que pretendieran otorgar facultades a los sindicatos para intervenir - en el proceso de asignación, distribución de fondos o financia-

miento entre las diversas partidas que integran el presupuesto - universitario. Por último, la autonomía administrativa impide - que en el nombramiento de funcionarios puedan tener participa- - ción las organizaciones de índole laboral.

2. El artículo 353-K, establece la definición de trabajador académico y administrativo. Con respecto al primero, señala dos elementos: la prestación de servicios docentes o de investiga- - ción y que sea conforme a los planes y programas establecidos. - Sobre este último aspecto, los autores manifiestan su preocupa- - ción en el sentido de que pueda constituir un elemento de indefi- - nición, considerando que algunas Casas de Cultura no realizan su labor de difusión cultural con base en planes y programas aproba- - dos con antelación. En el fondo, la misma preocupación la mani- - festó el diputado Hugo Loreto Amao, quien propuso que se agrega- - ra la difusión de la cultura como el tercer aspecto en la defini- - ción de trabajador académico. Su preocupación fue desechada pues se consideró que era más los inconvenientes que lo saludable que podría ser la adición.

3. Por lo que se refiere al artículo 353-L, esta obra "La - Regulación del Trabajo en las Instituciones Autónomas de Educa- - ción Superior", resalta la importancia de que el precepto que se analiza, reserva a la normatividad de las Universidades los re- - quisitos y procedimientos, para efecto de que se le reconozca el carácter por tiempo indeterminado a la relación de trabajo acadé- - mico. Con base en lo anterior llegan a la conclusión de que ha -

quedado precluida la posibilidad que se consideren válidas las cláusulas de los contratos colectivos que en algunos casos los regulaban o que pretendan modificar los que establece la regulación interna.

Otro aspecto importante que se destaca en la obra, es el relativo a la evaluación. En efecto, para Barquín Alvarez y Carrillo Prieto el precepto regula dos posibilidades: "un solo-concurso para adquirir la definitividad..., ya sea al ingreso-o después de un tiempo razonable... y dos concursos, uno al ingreso, y otro al adquirir la definitividad."

4. Los artículos 353-M y N, se refieren a la jornada académica. Sobre este aspecto, Barquín Alvarez y Carrillo Prieto, explican las bases doctrinarias del precepto. En primer término, se refieren al personal académico de carrera, que puede ser contratado por jornada completa o media jornada, es decir-ocho o cuatro horas, respectivamente. Sobre este tipo de personal, señalan, "la amplitud de su dedicación hace suponer, no sólo una profesionalización, sino, además, una vocación". En contraposición al personal contratado por horas que supone una dedicación residual. Terminan señalando toda la problemática que existe en la práctica, cuando en la contratación y en las labores asignadas no se respeta la diferente naturaleza que existe entre unos y otros.

Artículos 353-N y P. Sobre estos preceptos, en la obra que se reseña, se hace una explicación exhaustiva de las razo-

nes que llevaron al legislador para excluir de la regulación - del trabajo en las instituciones autónomas tres tipos de sindi catos: de oficios varios, industriales y nacionales. Sin embargo, para efectos de este trabajo, únicamente mencionaremos que se trató de preservar el principio de autonomía, buscando que los sujetos de la contratación colectiva se encuentren en un - plano de igualdad; y que sean los directamente interesados los que participen en ella.

Dentro de este contexto un sindicato nacional, como ins-
tancia monopólica y supra institucional, resulta incompatible.

Manuel Barquín y Carrillo Prieto, terminan su análisis de los artículos 353-N y P. con un planteamiento inquietante: a - alta de elementos racionales, el planteamiento del problema - lo podríamos ubicar como un conflicto de oportunidad. En este- orden de ideas la posibilidad de un Sindicato Nacional depende ría de cualesquiera de las siguientes circunstancias: que cambie la mayoría en las cámaras o que el sindicalismo universita rio cambie de filiación. Independientemente de lo anterior, en tre los universitarios hay plena convicción de que existen ele mentos racionales en torno al concepto de autonomía.

6. El artículo 353-O, regula la regla de competencia que debe observarse en el registro de los sindicatos formados por- trabajadores de universidades autónomas. Por otra parte cabe - mencionar que el precepto no provocó debates importantes en - las cámaras.

Independientemente de lo expuesto, los autores resaltan la importancia de que los sindicatos que existían antes de la reforma legislativa y que funcionaban en forma heterogénea, a partir del marco jurídico especial, sujetan su estructura y funcionamiento dentro de esa normatividad. Sobre todo en cuanto a sus estatutos, derechos y obligaciones.

7. Por lo que se refiere al artículo 353-Q, "La regulación del trabajo en las instituciones autónomas de educación superior", hace una descripción amplia y bien documentada de los debates que provocó, y que motivaron la modificación original de la iniciativa de Ley. En efecto, en el texto primario no se considerara la posibilidad de que se pactara la cláusula de exclusión por separación en los contratos colectivos del personal administrativo. En este supuesto, resulta paradójico que hayan sido diputados del PRI los defensores radicales de la cláusula de exclusión por separación. Los autores de la obra que se reseña no lo mencionan; pero quizá, también este caso pudiera plantearse como un problema de oportunidad.

Sin embargo, en todo caso, los sujetos universitarios siempre se han manifestado públicamente en el sentido de que existen elementos racionales para repudiar la cláusula de exclusión por separación y que estos involucran, fundamentalmente, a los principios de libertad sindical y pluralismo ideológico.

8. EN cuanto al artículo 353-R, Manuel Barquín y Carrillo-Prieto, lo califican de superficial. En realidad no les falta -

razón, ya que como lo señalan, el precepto expresamente sólo establece dos modalidades: el aviso para la suspensión de las labores debe darse por lo menos con diez días de anticipación y la posibilidad de que durante la huelga se sigan desarrollando las labores cuya suspensión pueda perjudicar una investigación o un experimento en curso.

Sin embargo, comentan los autores, que no obstante que esta situación provocó satisfacción, pues aparentemente no se restringió el derecho de huelga, atendiendo a la naturaleza y a la naturaleza de las instituciones de educación superior autónomas por ley, las siguientes causales de huelga no son aplicables: a) la que se refiere al equilibrio entre los diversos factores de la producción; b) para la firma de un Contrato Ley; c) para exigir el cumplimiento del Contrato-Ley y, d) para exigir el cumplimiento de las normas sobre participación de utilidades.

9. Los artículos 353-S y T. Los autores califican los preceptos que se comentan de innovadores, consideran que está plenamente justificada la existencia de un órgano ad-hoc donde se ventilen los conflictos laborales de las instituciones de educación superior autónomas por ley. Todos los argumentos atienden a la especialidad del trabajo que se desarrolla en las citadas casas de cultura.

Con base en ese mismo argumento, se explica que el órgano jurisdiccional se integre con un representante de los trabajadores administrativos o académicos, según corresponda al tipo de trabajador cuyo conflicto se atiende.

Otro argumento que pretende reforzar las consideraciones anteriores, es el relativo a la restricción de la Autonomía. El elemento racional de la objeción, consistente en que la naturaleza de los conflictos laborales, se encuentra íntimamente ligada a la organización interna de una Institución Educativa. Por esta razón, cualquier intromisión del estado afectaría la autonomía universitaria. El análisis, aparentemente resulta extremista. Lo que se hace notar en la obra.

10. El artículo 353-U. Con respecto a esta disposición, en la primera parte de la obra "La regulación del trabajo en las instituciones autónomas de educación superior", y en el apartado respectivo de esta reseña, se hizo mención del sistema heterogéneo y atípico que privaba en las Casas de Cultura Autónomas con respecto de sus regímenes de seguridad social.

Dentro de este contexto, resultan evidentes las características que los autores le atribuyen al precepto: general, flexible y acorde con el principio de autonomía. Solamente cabría mencionar, con relación al último aspecto, que quizá en el fondo, más que un problema de autonomía fue la necesidad de aprovechar la experiencia que cada institución educativa simuló durante la etapa de identificación jurídica. Sin embargo, en todo caso, el artículo 353-U aclara que las prestaciones en materia de seguridad social no podrán ser inferiores a las que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

11. Artículo Primero Transitorio. En primer término, los autores inician el análisis haciendo una interpretación literal del precepto. Por esta razón, señalan que los Contratos o Convenios; firmados con anterioridad, entrarían en vigor en forma indiscriminada. Posteriormente al concluir su período de vigencia, las Casas de Cultura Autónomas y sus trabajadores revisarían sus respectivos instrumentos colectivos conforme al régimen especial. Sin embargo, resaltan que en la práctica no hubo iniciativa alguna que se encaminara a lograr el objeto de la norma transitoria. La primera acción por definir el alcance del citado artículo la inició la Universidad Autónoma Metropolitana a través de su Abogado General, cuando el 4 de agosto de 1981 demandó ante el órgano jurisdiccional la nulidad de las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, que en su concepto, eran contrarias al marco especial de las instituciones autónomas. En esa ocasión la razón correspondió a la Universidad Autónoma Metropolitana. En efecto, el 23 de octubre de 1981 la Junta dictó el laudo favorable a la citada Universidad. Posteriormente, el 28 de enero de 1982, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación negaba el amparo y la protección de la Justicia Federal, al Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana.

4. ANALISIS DE LA FIGURA DEL CONTRATO COLECTIVO DENTRO DE LA LEGISLACION UNIVERSITARIA.

El objeto de introducir este tema, en nuestro trabajo, fue la inquietud de plantear lo que, en nuestra opinión, es un problema -

específico de los Contratos Colectivos de las Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley. Sin embargo, el planteamiento se restringirá al caso de la Universidad Nacional Autónoma de México.

¿Las prestaciones de carácter leboral aprobadas por el Consejo Universitario, a partir de la vigencia de la Ley Orgánica de 1945, en cualquier ordenamiento, deben seguir vigentes, independientemente de que el citado Órgano legislativo haya derogado los ordenamientos respectivos y que no se hayan incorporado al Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico vigente, en forma expresa?

Veamos cual es la problemática jurídica:

El artículo 13 de la Ley Orgánica de 1945, establece, "Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, según se regirán por estatutos especiales que diractará el Consejo Universitario".¹⁰⁰ En concordancia con lo anterior, el legislador, le concedió al Consejo Universitario dos tipos de atribuciones: expedir normas de carácter académico y aprobar normas de índole laboral. Sobre este último aspecto, el precepto que se comenta, alcara: "...En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo".¹⁰¹ Ahora bien, con base en el planteamiento anterior, la primera interrogante que debe plantearse es la siguiente: ¿El -

¹⁰⁰Cfr. Artículo 13 de la Ley Orgánica de 1945.

¹⁰¹Cfr. Idem.

Consejo Universitario estaba facultado para derogar disposiciones de naturaleza laboral, que ya habfa aprobado en beneficio de los trabajadores. En este caso, es conveniente no perder de vista, -- que independientemente del régimen estatutario al que estaban sometidos los trabajadores universitarios, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se encuentra vigente desde el año de 1917.

Por otra parte, dentro del contexto descrito, existe fundamento jurídico para el artículo octavo bis, del Título Décimo Tercero, de las condiciones gremiales del personal académico, del Estatuto del Personal Académico de 1974, que señalaba "Las disposiciones de este Título son observancia Obligatoria general, pero cuando existan disposiciones en el Estatuto del Personal Académico del 16 de diciembre de 1970 y/o en algún otro ordenamiento de la legislación universitaria anterior que establezcan mayores derechos en materia laboral para los trabajadores académicos que las señaladas en el presente Título, éstas prevalecerán".¹⁰²

Ahora bien, el artículo transitorio primero de la adición del Capítulo XVII al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el diario oficial de la federación del día 20 de octubre de 1980, establece:

"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-

¹⁰²

Cfr. Estatuto del Personal Académico de 1974, publicado en la obra. Compilación de legislación universitaria de 1910 a 1976. México 1977 UNAM. T. II p. 469.

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".¹⁰³

De conformidad con todo lo expuesto, existen dos argumentos para darles validez a cualquier prestación de carácter laboral que se haya otorgado en cualquier ordenamiento aprobado por el Consejo Universitario y aún en el caso, de que el ordenamiento correspondiente haya sido derogado:

1.- La estructura constitucional y legal de nuestro sistema jurídico-laboral.

2.- La norma expresa, en ese sentido, pactada en los Contratos Colectivos de Trabajo del Personal Académico.

Considero prudente manifestar que el análisis sobre este problema no pretende ser exhaustivo. Nuestra posición en esta problemática es muy modesta y se limita a plantear el problema específico.

Como ejemplo de la problemática anterior, señaló dos prestaciones:

¹⁰³ Cfr. Decreto por el que se adiciona el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo; con un Capítulo XVII, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 20 de octubre de 1980.

a) El artículo 102 inciso j) del Estatuto del Personal docente al servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México, aprobado por el Consejo Universitario en sus sesiones efectuadas los días 9 y 10 de julio de 1963, establece:

Artículo 102

...

j) gozar del privilegio del año sabático, que consistirá en un año de descanso con goce de sueldo, después de cada seis años.- El año 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 le paguen los dos sueldos".¹⁰⁴

b) El artículo 96 fracción I del Estatuto General vigente, señala:

"Artículo 96

I.- El profesor que falte sin causa justificada a más de cinco clases consecutivas y ocho durante el mes, será sancionado en la forma prevista por el artículo 98. Si el siguiente año escolar persiste en su impuntualidad, será separado del cargo".

En cuanto al primer caso, se trata supuestamente de un precepto derogado. Sin embargo, si nuestro planteamiento es correcto, la

¹⁰⁴ Cfr. Estatuto del Personal Docente al servicio de la UNAM, aprobado por el Consejo Universitario el 9 y 10 de julio de 1963.

Universidad tendría dos posibilidades: 1) aceptar la naturaleza laboral del año sabático que regula el artículo 58 del Estatuto del Personal Académico vigente, para fines académicos, y 2) Otorgar un año sabático con el carácter de laboral para descansar y otro de naturaleza académica para superarse académicamente.

En el segundo supuesto, se trata de una norma vigente, que regula la causal de rescisión por faltas, con una amplitud mayor que la Ley Federal del Trabajo. Aunque aclaramos que existieran problemas de interpretación, pues el citado precepto no dice días sino -clases.

CAPITULO III

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL
PERSONAL ACADEMICO VIGENTE

1987 - 1988

1.- ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LOS ASPECTOS ACADEMICOS

Uno de los objetos que perseguía el anteproyecto de adición - del Apartado "C" del artículo 123 de la Constitución Política de - los Estados Unidos Mexicanos, del Rector Dr. Guillermo Soberón, era "realizar un claro y diáfano deslinde entre los aspectos académicos y los laborales, sin que pueda darse ninguna confusión".¹⁰⁵ Actual^umente podemos afirmar que cualesquiera que viera sido la fórmula o estructura jurídica que se viera aprobado por los órganos legislativos competentes, no se viera logrado íntegramente esa finalidad.

En nuestra opinión deslindar los aspectos académicos, es una - tarea permanente de los sujetos universitarios. A ella deben en - tregarse con responsabilidad, con espíritu universitario y con pro - fessionalismo. Enfrentarla sin temores; pero con convicciones y -- con estudio profundo. Sostenerlas en todos los foros: académicos, contractuales, jurisdiccionales e informales.

El anteproyecto del Dr. Guillermo Soberón, en lo que podemos llamar la exposición de motivos, describía en forma enunciativa --

¹⁰⁵ La Universidad en el Mundo. Planteamientos varios en torno a la Propuesta de Adición del Apartado C al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, UNAM, 1977, p. 6.

los aspectos académicos: "el ingreso, la promoción, la definitividad, la superación y actualización de los conocimientos, las comisiones, año sabático, clases, categorías y niveles del personal -- académico, requisitos académicos que deben satisfacer esas diversas clases, categorías y niveles, la compatibilidad de actividades".¹⁰⁶

Por su parte, la fracción VIII del artículo 3° Constitucional ya citado, fue la culminación de un largo proceso para lograr encuadrar las relaciones laborales de las universidades públicas con sus trabajadores tanto académicas como administrativas. A través de esta forma legislativa se pretende garantizar a las instituciones de educación superior autónomas por Ley, el libre ejercicio de su autonomía, haciendo compatibles sus fines con los derechos laborales de sus trabajadores. Por esta razón, establece lineamientos para determinar cuales son las materias en las cuales las universidades públicas tienen la facultad exclusiva de legislar. En primer término, el precepto que se comenta, se refiere a la facultad y a la responsabilidad de gobernarse. Esto significa que dentro de los lineamientos que establecen las leyes orgánicas correspondientes, las mencionadas Instituciones pueden establecer sus órganos de gobierno. Lo que implicaría la composición y los procedimientos para elegirlos, los límites de sus facultades, las responsabilidades en las que pueden incurrir y las formas de destitución. En segundo lugar, a la libertad de cátedra e investigación; y el libre examen y discusión de las ideas. Principios fundamentales que deben

106 Idem.

observarse al cumplir con los fines esenciales de las Instituciones educativas.

Posteriormente, hace referencia a la facultad para determinar los planes y programas. En este caso el legislador universitario - debe señalar, los órganos académicos que deben intervenir en la elaboración, evaluación y aprobación de los planes y programas que tengan vinculación con la docencia, la investigación y la difusión de la cultura; los requisitos que deben llenar; las instancias académicas que se deben consultar, etc. La disposición que se comenta, -- también señala la facultad exclusiva que tienen las citadas universidades para fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico a su servicio. Por esta razón, los estatutos son los ordenamientos competentes para señalar los procedimientos para ingresar como miembro del personal académico, para obtener estabilidad y promociones; los órganos académicos que deben intervenir en esos procedimientos; los diferentes tipos de personal académico; la carrera académica en la que deben irse superando; los requisitos que deben cumplirse para ascender en los diferentes niveles y categorías que integren la mencionada carrera académica, etc.

Por otra parte, el precepto en cuestión, también establece el derecho más amplio que tienen las Instituciones de Educación Superior Autónoma por Ley para administrar su patrimonio.

Siguiendo la estructura de la fracción VIII del artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, podemos concluir que las disposiciones que integren un contrato colectivo -

de trabajo, para que no invadan las facultades exclusivas que tiene atribuidas las Instituciones Públicas para regular los aspectos académicos, a los que se refiere la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, deben expedirse respetando los aspectos y principios anteriores, y además, concordar con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las universidades públicas.

Por lo que se refiere a la adición del Capítulo XVIII del título sexto de la Ley Federal del Trabajo, los maestros Manuel Barquín y Carrillo Prieto, apartan una interpretación interesante del artículo primero transitorio de la citada reforma, como una fórmula para deslindar los aspectos académicos y los de índole laboral. En efecto, desprenden del artículo primero transitorio, que regula la posibilidad "de dar valor o anular cláusulas existentes en los convenios o contratos colectivos, suscritos con anterioridad a la fecha en que entró en vigor la reforma".¹⁰⁷ Por esta razón, señalan "Conforme a la disposición en cuestión, los acuerdos o convenios que hubieran sido celebrados con anterioridad a la fecha de vigencia de la reforma, entraría en vigor indiscriminadamente y serían revisados al transcurrir su periodo de vigencia, en el su puesto de que las cláusulas contenidas fueran materia de contratación colectiva, conforme lo dispuesto por la propia reforma".¹⁰⁸

Independientemente de lo expuesto, en la práctica, en nuestra opinión, se han dado tres sistemas para deslindar lo académico de lo laboral.

107 BARQUIN Alvarez, Manuel e Ignacio Carrillo Prieto. Op.cit., p. 71

108 Idem.

a) El convencional, a través de las negociaciones contractuales, donde una parte convence a su contraparte del carácter jurídico del aspecto que se discute.

b) El jurisdiccional. El caso típico fue el de la Universidad Autónoma Metropolitana, donde "el representante legal ... presentó el 4 de agosto de 1981 una demanda en contra del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, - ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, mediante la cual solicitó se dejaran sin efecto varias disposiciones de las 'condiciones generales de trabajo' en virtud de que se oponían al artículo 3º, fracción VIII de la Constitución Federal y al Capítulo XVII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo...".¹⁰⁹

Por último, el que podemos llamar "de comportamiento" consiste en el hecho de que no es importante que esté pactado en el respectivo contrato colectivo de trabajo. Universidades y sindicatos, se comportan olvidando ciertos aspectos ya convenidos, consideran que son materia académica. En algunos casos, la convicción puede no ser absoluta pero no llegan hasta el mecanismo jurisdiccional.

¹⁰⁹ PEREZ Carrillo, Agustín. LA MATERIA DE INGRESO, PROMOCION Y PERMANENCIA DE SU PERSONAL ACADEMICO, En cuadernos de Legislación Universitaria, Núm. 1 UNAM, 1986, p. 95.

a) El convencional, a través de las negociaciones contractuales, donde una parte convence a su contraparte del carácter jurídico del aspecto que se discute.

b) El jurisdiccional. El caso típico fue el de la Universidad Autónoma Metropolitana, donde "el representante legal ... presentó el 4 de agosto de 1981 una demanda en contra del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, - ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, mediante la cual solicitó se dejaran sin efecto varias disposiciones de las "condiciones generales de trabajo" en virtud de que se oponían al artículo 3º, fracción VIII de la Constitución Federal y al Capítulo XVII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo...".¹⁰⁹

Por último, el que podemos llamar "de comportamiento" consiste en el hecho de que no es importante que esté pactado en el respectivo contrato colectivo de trabajo. Universidades y sindicatos, se comportan olvidando ciertos aspectos ya convenidos, considerando que son materia académica. En algunos casos, la convicción puede no ser absoluta pero no llegan hasta el mecanismo jurisdiccional.

¹⁰⁹ PEREZ Carrillo, Agustín. LA MATERIA DE INGRESO, PROMOCION Y PERMANENCIA DE SU PERSONAL ACADEMICO, En cuadernos de Legislación Universitaria, Núm. 1 UNAM, 1986, p. 95.

2.- LOS TECNICOS ACADEMICOS Y LOS FINES DE DOCENCIA, INVESTI-
GACION Y DIFUSION DE LA CULTURA

Los técnicos académicos, como un tipo académico dentro del personal académico al Servicio de la Universidad Nacional, fue creado en el Estatuto del Personal Académico, aprobado por el Consejo Universitario el 16 de diciembre de 1970.¹¹⁰

El Estatuto General, no regulaba a los técnicos académicos, -- hasta el 2 de marzo de 1971, que el Máximo Organó Legislativo Universitario, lo reformó con el objeto de adecuarlo al nuevo Estatuto Académico.¹¹¹ Este último ordenamiento, los definió como aquellos especialistas que coadyuvaban en aspectos relacionados con la investigación y la docencia universitaria.¹¹²

Las razones que llevaron al Legislador Universitario a crear -- la figura del técnico académico, honradamente, les ignoramos. Sobre este particular la documentación que se puede consultar es escasa y muy superficial. En efecto, la obra que publicó el centro de Estudios sobre la Universidad "El Consejo Universitario, sesiones de -- 1924 a 1977", en la parte relativa a las actas de las sesiones del 16 de diciembre de 1970, y el 2 de marzo de 1971, únicamente se re-

¹¹⁰ Cfr. CARRILLO Prieto, Ignacio. Op.cit., pp. 91 y 92.

¹¹¹ Cfr. Ibidem., p. 92.

¹¹² Cfr. Artículo 6 Estatuto del Personal Académico, aprobado por el Consejo Universitario el 16 de diciembre de 1970.

fieren en forma general, a la aprobación, respectivamente, del Estatuto del Personal Académico y del Estatuto General.¹¹³

En nuestra opinión, la figura de los técnicos académicos, fue la respuesta de la "Comunidad Académica" ultramontana, que nunca concibió que en el ambiente de comunidad académica de la Universidad, participara el personal administrativo. Sin embargo, a estos últimos tampoco les interesó mucho sentirse parte de la comunidad de cultura. El único elemento que nos permitió otorgarle alguna veracidad al argumento anterior, sería el hecho de que el personal académico siempre fue renuente a que se le encuadrara dentro del concepto de trabajador que establece la Ley Federal del Trabajo. Dentro de este contexto la figura de técnico académico, surgió como una necesidad de que ciertas actividades que se desarrollan en forma paralela y coadyuvante con las actividades de docencia e investigación se encuadrarán dentro de las labores que corresponde desarrollar al "Grupo Universitario Intelectual", separándolas, según ellos, del trabajo donde el componente mental no es el dominante.

En otras palabras, el criterio para distinguir al personal académico del administrativo, radicaba en que los primeros son remunerados para "pensar" y los segundos para "hacer".¹¹⁴

¹¹³ Cfr. El Consejo Universitario. Sesiones de 1924 a 1977, UNAM, México, 1979, pp. 404 y 407.

¹¹⁴ Cfr. CARRILLO Prieto, Ignacio. Op.cit., p. 134.

Bajo ese criterio, aquellas actividades que se encontraban ligadas íntimamente a las labores de docencia e investigación, resultaba imperante que quedarán calificadas dentro de los trabajadores "para pensar".

En concordancia con lo expuesto, el Estatuto del Personal Académico de 1970, señaló los órganos académicos que intervendrían en la selección, promoción y adscripción; el procedimiento para nombrar los, promoverlos y, por último; los criterios académicos que deberían tomar en cuenta las comisiones dictaminadoras.¹¹⁵ La misma es estructura de evaluación que tenían los trabajadores "para pensar".

La figura académica que se analiza siguió evolucionando. En el Estatuto del Personal Académico, aprobado por el Consejo Universitario el 28 de junio de 1974, se define al técnico académico, como -- aquél que haya 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.¹¹⁶ También se creó la figura de ayudante de técnico académico¹¹⁷ y la de técnico académico visitante.¹¹⁸

¹¹⁵ Cfr. Artículos 23, 24 y 25 Estatuto del Personal Académico de 1970.

¹¹⁶ Cfr. Artículo 9 Estatuto del Personal Académico vigente.

¹¹⁷ Cfr. Ibidem. Artículo 4.

¹¹⁸ Cfr. Ibidem. Artículo 10.

En cuanto a la nueva definición, en nuestra opinión, pretendió restringir las actividades de los técnicos académicos. En efecto, del concepto original consagrado en el Estatuto de 1970, era demasiado amplio: "... Son aquellos especialistas que coadyuvan en aspectos relacionados con la investigación y la docencia - universitaria". Dentro de esta óptica los técnicos académicos habían invadido todas las actividades del personal administrativo. En efecto, considerando que todos los trabajadores de una Institución, colaboran de una u otra forma para cumplir con sus fines. En el caso de la Universidad Nacional, los miembros de su personal académico, son los que tienen como funciones realizar sus fines esenciales. Por su parte, a los trabajadores administrativos, necesariamente, les correspondería realizar las actividades de apoyo. Por esta razón, de una u otra manera los trabajadores administrativos coadyuvan en las labores de docencia e investigación. Con la definición del nuevo Estatuto, se pretendió limitar las funciones de los técnicos académicos a las tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y/o de servicios técnicos de las dependencias de la Universidad. Actualmente, (agosto de 1987), una Comisión Especial, tiene como objeto definir o establecer que tipo de actividades son las "específicas y sistemáticas". Para lograrlo, el mecanismo que se instrumentó fue la " encuesta " se pretende realizar en toda el área de humanidades: Centros e Institutos, principalmente.¹¹⁹

¹¹⁹ No citamos los documentos, por su carácter de oficial.

Nuestra opinión muy personal es en el sentido de que la citada misión se encuentra condenada al fracaso. El problema de la figura de los técnicos académicos, no es un conflicto de forma. En efecto, desde su creación en el Estatuto del Personal Académico de 1970, tuvo un vicio de origen. Como ya lo explicamos se pretendió restringir el campo de acción de los trabajadores administrativos, clasificando a algunos de ellos, dentro de los trabajadores para "pensar" y no para "hacer". Sin embargo, ese criterio ya se encontraba superado, desde la expedición del Estatuto del Personal Administrativo, aprobado por el Consejo Universitario en su sesión del 20 de diciembre de 1965. Este ordenamiento, en su artículo 4 establecía: "... Trabajador es toda persona que presta a la Universidad servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, por virtud del nombramiento respectivo...". Por esta razón, consideramos que el problema de los técnicos académicos no se puede resolver tratando de definir lo que son las labores específicas y sistemáticas de los programas académicos y/o de servicios técnicos de una dependencia de la UNAM.

Por otra parte, cuáles son los efectos que han producido en la práctica, la vigencia de la figura del técnico académico en los Estatutos del Personal Académico de 1970 y de 1974. Sobre este aspecto debemos ser realistas, el problema es grave y no se han propuesto las alternativas jurídicas viables para su solución. Sin embargo, se han tratado de establecer algunos lineamientos con el objeto de que el problema no siga evolucionando. Entre otras medidas podemos citar la Circular s/n fechada el 8 de noviembre de 1976, dirigida a los coordinadores, directores de Facultades, Es-

cuelas, Institutos y Centros de la Universidad, dentro de la cual, se describen las funciones que deben realizar los técnicos académicos, pero además se señala "La figura del técnico académico por su labor de apoyo y complementación a las tareas académicas, no es susceptible de tener una especificación y descripción rígida en sus funciones, pues ello equivaldría a limitar la versatilidad que requiere la Universidad.¹²⁰ Sobre este punto, sólo resulta conveniente mencionar que en el año de 1976, todavía no se había aprobado el Marco Jurídico Constitucional y Legal, que regularía las relaciones de las Casas de Cultura con el carácter de Autónomas y sus trabajadores académicos y administrativos.

Ahora bien, en la práctica los técnicos académicos, realizan las siguientes actividades:

1. Cuantifica y procesa resultados de la investigación.
2. Realiza observaciones en el laboratorio.
3. Analiza datos.
4. Elabora estadísticas.
5. Prepara muestras para experimentos en el laboratorio.
6. Coordina el mantenimiento de los instrumentos académicos y de servicios.
7. Corrige tipográficamente originales de los trabajos de investigación o divulgación.
8. Proporciona y cataloga material de información.

¹²⁰ No citamos los documentos por su carácter de Oficial.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

9. Efectúa traducciones.¹²¹

En general éstas fueron las actividades que se encontró que de finían al técnico académico. Sin embargo, la versión no oficial del problema es más drámatica; supuestamente existen personas que realizan labores de bibliotecario contratados como técnicos académicos. No obstante, con la finalidad de ser lo más objetivo posible, en este trabajo, únicamente se hará el análisis de la versión oficial de esta problemática.

a) Por lo que se refiere a la actividad consistente en cuantificar y procesar resultados de investigación. En la rama especializada técnica el puesto de analista que tiene la clave ET-01, tiene asignadas las siguientes funciones:

- 1) Recopilar, analizar e interpretar información para diseñar sistemas y procedimientos.
- 2) Elaborar manuales, fluxogramas, diagramas, organigramas, - artículos, ensayos, temas, cédulas y reseñas.
- 3) Proponer nuevos métodos y programas de trabajo.
- 4) Entrevistar a personas para localizar fuentes de investigación.

En cuanto a los requisitos:

- a) Estudios de Licenciatura del área.

¹²¹No se citan los documentos por su carácter de oficial.

b.-Examen teórico y práctico del área.

c.-Saber manejar equipo técnico del área.¹²²

b) Sobre las actividades que realizan los técnicos académicos, consistente en "hacer observaciones en el laboratorio". En el catálogo de Puestos Administrativos de Base, existe el puesto de Jefe de Laboratorio, que tiene la clave ET-16. Entre sus funciones, se encuentran las siguientes:

1.- Coordinar y supervisar los estudios y análisis físicos, químicos y clínicos.

2.- Supervisar la adecuada preparación de mezclas, reactivos, cultivos, soluciones, etcétera.

3.- Distribuir las muestras para análisis e interpretar sus resultados.

4.- Analizar y valorar la cantidad y calidad de las pruebas y prácticas de laboratorio.

Los requisitos son:

1.- Pasante de licenciatura del área.

2.- Examen teórico y práctico del área.

3.- Saber manejar equipo técnico y científico.¹²³

Abundando en cuanto a este aspecto, en el mismo catálogo existe el puesto de laboratorista, que tiene como funciones:

¹²²Cfr. Catálogo General de Puestos Administrativos de Base. Clave ET.01 puesto Analista. Pactado en junio de 1984.

¹²³Cfr. Ibidem. Clave ET-16 puesto Jefe de Laboratorio.

- 1.- Preparar y auxiliar en la conservación de mezclas, cultivos, reactivos, soluciones, semillas, material, etcétera.
- 2.- Preparar, proporcionar y controlar materiales, sustancias, animales, instrumentos y equipo.
- 3.- Tomar muestras y realizar el examen correspondiente.
- 4.- Atender, orientar y auxiliar a los alumnos y profesores relativos al equipo y/o sustancias.
- 5.- Realizar las operaciones físicas, químicas y similares.
- 6.- Solicitar y controlar materiales y equipo.
- 7.- Catalogar, acomodar y resguardar materiales y sustancias.
- 8.- Realizar y controlar inventarios de material y/o sustancias.

Los requisitos son:

- a.- Preparatoria o estudios terminados de técnico en laboratorio.
- b.- Conocimientos básicos de las áreas de Biología, Química y Física.
- c.- Exámenes teórico y práctico.
- d.- Saber manejar equipo técnico y científico,¹²⁴

c) y d) También los técnicos académicos, analizan datos y elaboran estadísticas. Como ya lo hicimos notar en el inciso a) entre

¹²⁴Cfr. Ibidem. Clave ET-17 puesto Laboratorista.

otras funciones, los analistas: recopilan, analizan e interpretan información para diseñar sistemas y procedimientos y registran y clasifican información.¹²⁵

e) Otra función que realizan los técnicos académicos, consiste en "preparar muestras para experimentos en el laboratorio". Ahora bien, veamos cuales son las actividades que le corresponde realizar al puesto de laboratorista, según el Catálogo General de Puestos Administrativos de Base, entre otras tenemos: "preparar y auxiliar en la conservación de mezclas, cultivos, reactivos, soluciones, semillas, material esterilizado y demás sustancias a fines a la práctica que le sean solicitadas; "tomar muestreos y realizar - el análisis correspondiente de productos biológicos, químicos, tejido animal, sanguíneas, etc. y atender, orientar y auxiliar a los alumnos y profesores sobre aspectos concernientes al equipo y/o -- sustancias durante el desarrollo de prácticas y/o experimentos."¹²⁶

f) Los técnicos académicos coordinan el mantenimiento de los instrumentos académicos y de servicios. En el catálogo general de puestos administrativos de base, existe la plaza de técnico. sus funciones son las siguientes:

1. Colaborar en el control técnico de producción, instalación, restauración de materiales, aparatos, máquinas, equipo e instalaciones.
2. Proporcionar instrucciones de carácter técnico para el manejo de equipo y materiales.

¹²⁶Cfr. Ibidem. Clave ET-17 puesto Laboratorista.

3. Seleccionar, instalar, operar y verificar el funcionamiento de equipos, aparatos e instalaciones.
4. Proporcionar mantenimiento a las instalaciones y equipo y efectuar reparaciones menores.¹²⁷

g) Los técnicos académicos, corrigen tipográficamente originales de los trabajos de investigación o divulgación. Sobre este aspecto, debe llamarse la atención en el sentido de que en el Catálogo General de Puestos Administrativos de Base, existe la plaza de corrector, sus funciones son las siguientes:

- 1.- Corregir originales, galeras y pruebas en sintaxis, ortografía, puntuación, redacción de libros y otras publicaciones.
- 2.- Verifica la adecuada inclusión de fotografías, ilustraciones y gráficas que integran el documento.
- 3.- Elaborar sumarios e índices.¹²⁸

En cuanto a los requisitos, son los siguientes:

- a) Estudios de Licenciatura.
- b) Exámenes teórico y práctico del área.¹²⁹

¹²⁷ Cfr. Ibidem. Clave ET-29 puesto Técnico.

¹²⁸ Ibidem. Clave ET-09 puesto Corrector.

¹²⁹ Idem.

h) Los técnicos académicos, "proporcionar y catalogan material de información". Ahora bien, como ya lo hicimos notar en las funciones consistentes en "cuantificar y procesar resultados de investigación" y "analizar datos", el puesto de analista que regula el Catálogo General de Puestos Administrativos de Base, le asigna al puesto mencionado, las siguientes funciones:

1. Recopilar, analizar e interpretar información para diseñar sistemas y procedimientos.
2. Elaborar manuales, fluxogramas, diagramas, organigramas, -- artículos, ensayos, temas, cedulas y reseñas.
3. Proponer nuevos métodos y programas de trabajo.
4. Entrevistar a personas para localizar fuentes de información.
5. Registrar y clasificar información.¹³⁰

En cuanto a los requisitos:

- a) Estudios de licenciatura del área.
- b) Examen teórico y práctico del área.
- c) Saber manejar equipo técnico del área.¹³¹

i) Por último, los técnicos académicos, "efectúan traducciones". En este caso, resulta obvia la necesidad de confrontarla con las acti

¹³⁰ Cfr. Ibidem. Clave ET-01 puesto Analista.

¹³¹ Cfr. Ibidem.

vidades asignadas al traductor:

1. Traducir libros, artículos, correspondencia y otros textos en forma escrita o verbal.
2. Fungir como intérprete.¹³²

Los requisitos son:

- a) Estudios de Licenciatura y dominio de uno o más idiomas.
- b) Exámenes teórico y práctico del área.
- c) Saber manejar equipo técnico como: grabadoras, reproductoras de sonido, audifonos, cassetes y máquinas de escribir.¹³³

En concordancia con todo lo expuesto, podemos concluir asegurando que en la práctica los técnicos académicos realizan funciones que corresponden a los puestos administrativos de base; pero el problema es aún más grave, si se considera que las plazas administrativas tienen asignadas, según el Catálogo General de Puestos Administrativos de Base, funciones más amplias y específicas que los técnicos académicos.

El análisis anterior, necesariamente nos conduce a plantearnos una interrogante; a qué ordenamiento corresponde determinar cuáles son las funciones de los miembros del personal académico al servi-

¹³²Cfr. Ibidem. Clave ET-31 puesto traductor.

¹³³Idem.

cio de las Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley. Por otra parte, es competencia de las citadas casas de cultura reglamentar la tipología de los miembros del personal académico a su servicio.

En el primer caso, estamos convencidos que es la Ley Federal del Trabajo es el ordenamiento que debe determinar las funciones del personal académico y administrativo de las Instituciones Educativas. En efecto, en opinión de García Maynez, el ámbito personal de validez de las normas, puede dividirse en genérico o individualizado. En el primer supuesto son "las que obligan o facultan a todos los comprendidos dentro de la clase designada por el concepto-sujeto de la disposición normativa." Las segundas, son "los que obligan o facultan a uno o varios miembros de la misma clase, individualmente determinada".¹³⁴ Ahora bien, con base en lo anterior, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 353-K, señala su ámbito personal de validez, en este caso, de carácter individualizado.

"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 a este capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas. Trabajador Adminis-

¹³⁴ GARCIA Maynez, Eduardo. INTRODUCCION AL ESTUDIO DE DERECHO, México, Edit. Porrúa, 1979, p. 82.

trativo es la persona física que preste servicios no académicos a tales universidades o instituciones."135

Independientemente del argumento técnico anterior, existe un elemento de carácter práctico, que consiste en que si se permitiera a un ordenamiento interno de las Instituciones de Educación determinar las competencias personal de validez, podría suceder que se aprobara un catálogo general de tipos de miembros del personal académico, que diera como resultado que el personal administrativo quedara reducido a su mínima expresión.

El último argumento que no puede dejarse de mencionar, es el relativo a la esencia académica de las Instituciones que nos ocupan, de sus fines y del personal que debe encargarse de cumplirlos.

Concluimos señalando que de conformidad con el artículo 35-K de la Ley Federal del Trabajo, son miembros del personal académico los que realizan funciones de docencia e investigación. Por su parte el artículo 30 del Estatuto del Personal Académico, establece que son profesores o investigadores ordinarios quienes tienen a su cargo las labores permanentes de docencia e investigación y el artículo 9 del mismo ordenamiento académico, define al técnico aca

135 Cfr. Artículo 353-K de la Ley Federal del Trabajo.

démico ordinario, como aquél que ha 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 servicios técnicos de una dependencia de la UNAM. Por esta razón, sumada a todo lo expuesto, consideramos que los técnicos académicos no son miembros del personal académico.

En concordancia con lo anterior, pronósticamos la desaparición, ya sea en forma paulatina o a través de un mecanismo legislativo, la desaparición de los técnicos académicos; pero en el supuesto de que esto no ocurra, la situación anterior se va ir convirtiendo en una forma de presión política de parte del Sindicato del personal administrativo para la administración centralizada de la UNAM, a través de la cual se van a otorgar concesiones económicas y políticas que en nada van a beneficiar a la máxima casa de cultura de nuestro país.

3.- LA CLAUSULA 13 Y LOS PROCEDIMIENTOS DE INGRESO, PROMOCION
Y PERMANENCIA DEL PERSONAL ACADEMICO

Cláusulas 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21. Estos preceptos integran el Capítulo III del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, denominado "DEL INGRESO, ESTABILIDAD Y DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL ACADEMICO". Sin embargo, e independientemente del contenido de las cláusulas, de conformidad con la muticitada fracción VIII del artículo 3º Constitucional y el artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo, el ingreso y la estabilidad del personal académico al servicio de las Universidades Públicas, no puede ser materia de contratación colectiva. Por esta razón la denominación del Capítulo que se comenta debe ser suprimido o modificado en el citado contrato. En efecto, ya que su permanencia en el mismo denota irregularidades en el Marco Jurídico Constitucional y Legal que rige las relaciones laborales entre las Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley y sus trabajadores, tanto administrativos como académicos, al pretender incluir materias exclusivas de regulación para la UNAM, en un Contrato Colectivo de Trabajo que es negociado bilateralmente.

La fracción I de la Cláusula 13 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, al intentar reglamentar aspectos del ingreso del personal académico, pretende hacer nugatorias una serie de disposiciones del Estatuto del Personal Académico que reglamentan esos mismos aspectos. En efecto, según lo señala la fracción que se comenta, "Los interinos sólo serán nombrados para suplir al Personal Académico Definitivo a quien se haya otorgado licencia en

los términos del Estatuto del Personal Académico...". Sin embargo, el mencionado Estatuto, en los artículos 46, 49, 51 y 56 establecen la posibilidad de designar miembros del personal académico interino en algunos supuestos que pueden no encuadrar en el que señala el -- Contrato, los casos que regulan son, respectivamente: el que profesores de asignatura, se pueden contratar con el carácter de interinos cuando no exista un profesor definitivo que imparta la materia; cuando es declarado desierto un concurso de oposición para ingreso o para la realización de una obra determinada; en casos excepcionales, es decir, cuando por las circunstancias resulta muy complejo convocar a concurso de oposición abierto. Y, por último, los profesores de carrera que intervienen y ganan un concurso de oposición para ingreso, deben ser considerados profesores interinos de carrera.

Ahora bien, la facultad de la Universidad para regular los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico, se la otorga la fracción VIII del artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 353-L de la Ley Federal del Trabajo, 13 de la Ley Orgánica (interpretado únicamente en el aspecto académico) y 83 del Estatuto General; además del reconocimiento expreso que se encuentra en la Cláusula 1 - del multicitado Contrato Laboral, la fracción I de la Cláusula 13 no debe surtir efectos jurídicos; es decir, sería conveniente dentro del contexto normativo referido, que esta fracción se declarara nula de pleno derecho.

Por otra parte, cuáles serían las consecuencias jurídicas, en

el supuesto de que se aplicara la fracción I de la Cláusula que nos ocupa. En primer lugar, daría como consecuencia el exceso de personal académico. En efecto, ya que con fundamento en el artículo 97 del Estatuto del Personal Académico, y las cláusulas 65, fracción - IV, VIII, 66, 88, 117 y 118 del multicitado Contrato Colectivo de Trabajo, esta Casa de Cultura, otorga licencias por un periodo lectivo (un año) o más tiempo, en los siguientes casos, respectivamente: por haber sido rector de cualquier universidad de la República; designado o electo para desempeñar un cargo público de importancia; por desarrollar funciones administrativas dentro de la propia Institución; a las madres trabajadoras con el objeto de que se dediquen a la crianza de sus hijos, por motivos personales, si están afiliados a AAPAUNAM; cuando se desempeñe el servicio social, por haber obtenido una beca para realizar estudios superiores de posgrado en México o en el extranjero; a solicitud del Comité Ejecutivo de AAPAUNAM, a 60 trabajadores del mismo Comité Ejecutivo, Comisiones Mixtas, Comisiones Internas, representantes de áreas y representantes de AAPAUNAM ante los organismos tripartitas previstos en la Ley Federal del Trabajo. En todos los casos mencionados, y en cumplimiento a la Cláusula que se comenta, la Universidad tendría la necesidad de contratar personal académico interino y la obligación de convocar a concurso de oposición para ingreso, cuando cumpliera un periodo lectivo realizando actividades académicas. El problema radica en que el hecho de participar y ganar en el concurso mencionado, para el caso de los profesores de asignatura, los hace acreedores a una relación de trabajo por tiempo indeterminado. A los profesores de carrera les otorga estabilidad por tres años, para efecto de que al cumplirse este término, pueden participar en un concurso de o-

sición cerrado o para promoción que les de la posibilidad de obtener la definitividad.

Por las razones apuntadas, al regresar los miembros del personal académico de sus respectivas licencias, se duplicaría el citado personal, en relación con los que obtuvieron licencia en los términos descritos.

Phora bien, independientemente del efecto citado, la fracción I de la Cláusula 13 que nos ocupa, al otorgar el derecho a los miembros del personal académico interino para participar en un concurso de oposición para ingreso al año de prestar servicios, está invadiendo la facultad exclusiva que tienen las universidades públicas para regular los procedimientos de ingreso de su personal académico, que le concede la fracción VIII del artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo. Pero, además la mencionada disposición, también es contraria al Estatuto del Personal Académico, que es el ordenamiento que debe regular esos aspectos. En efecto, de conformidad con el artículo 48, únicamente los profesores interinos de asignatura con tres años de docencia, tienen derecho a que se abra un concurso de oposición para ingreso. Y en todos los otros casos de miembros del personal académico que no hayan ingresado a través de concurso de oposición para ingreso, si desean participar en este procedimiento, deberán hacerlo en el momento en que el Consejo Técnico respectivo, resuelva cubrir las plazas vacantes o de nueva creación mediante ese procedimiento, según lo dispone el artículo 71 del mencionado Estatuto.

En todo caso, la fracción I de la Cláusula 13 del Contrato - que se analiza, pudiera subsistir como un medio para regularizar a los miembros del personal académico que ingresan sin participar en un concurso de oposición para ingreso y que su trabajo se requiere en forma permanente, es decir, en los casos en que no se haya hecho la contratación para efectos de sustituir a otro trabajador por tiempo determinado. Lo anterior, sin dejar de reconocer que la -- disposición por su naturaleza debe estar ubicada en el Estatuto del Personal Académico se sugiere la siguiente redacción:

Cláusula 13, fracción I. "Los trabajadores académicos que - ingresen mediante procedimiento distinto al ordinario (concurso de oposición abierto) y que la labor que realicen se requiere en forma permanente en la Institución, tendrán derecho a que se abra un concurso de oposición abierto en su especialidad al cumplir un periodo lectivo realizando actividades académicas, el cual deberá de desarrollarse en forma y términos que establece el Estatuto del Personal Académico. El personal académico situado en este supuesto - no podrá ser afectado, en su situación académica ni en sus condiciones laborales en tanto no se conozca el resultado final del concurso; pero mientras no se someta al citado procedimiento, la duración de la relación de trabajo, estará supeditada al término que - establezca el Contrato Individual correspondiente".

En cuanto a la fracción III de la Cláusula 13 del Contrato - Colectivo de Trabajo del Personal Académico, esta disposición otorga el derecho a los ayudantes de profesor o investigador que tengan - por lo menos un año realizando labores académicas diversas a las -

que corresponden a su tipo contractual, para que se abra un concurso de oposición para ingreso que les de la posibilidad de ascender al tipo de personal académico que corresponda a las labores que se encuentran desempeñando.

Este precepto, se encuentra relacionado con la Cláusula 6 -- del mismo ordenamiento. En efecto, como ya lo hicimos notar en el comentario que se le hizo a la misma: la competencia de la Comisión de Regularización y Estabilización Laboral, debe restringirse a declarar que existe la presunción de que un ayudante de profesor o investigador, se encuentra realizando las funciones que corresponden a otro tipo de personal académico. En este caso, la UNAM, deberá aplicar los procedimientos académicos correspondientes, para efecto de que los órganos académicos competentes decidan lo que corresponda.

Sin embargo, e independientemente de lo anterior, el hecho de abrir un concurso de oposición abierto, en virtud de resolución de la Comisión Mixta de Regularización Estabilizadora Laboral declare la presunción mencionada, estaría invadiendo la facultad exclusiva que tiene la UNAM, para regular los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, incluyendo a los ayudantes de profesor.

En el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México, el Estatuto del Personal Académico sólo contempla en dos supuestos, - la posibilidad de que se abra un concurso de oposición para ingreso: en el artículo 48, para los profesores interinos de asignatura

con tres años de docencia y en el artículo 71, cuando el Consejo Técnico respectivo, decide cubrir las plazas vacantes o de nueva creación mediante el citado procedimiento. Ahora bien, por los motivos expuestos, y en los términos del proyecto de la Cláusula 6 que se propuso, en última instancia y por tratarse de un procedimiento relativo al ingreso, promoción y permanencia del personal académico, queda reservado a la Universidad y debe ser el respectivo Consejo Técnico el que decida convocar a concurso de oposición, en los términos del artículo 71 del Estatuto del Personal Académico.

Asimismo, se considera que existe violación de las disposiciones constitucionales y legales mencionadas, como se presenta la última parte de la fracción III que se analiza. En efecto, ya que establece que los ayudantes de profesor o investigador, podrán ocupar dicha plaza hasta por un término de cinco años. Sin embargo, el Estatuto del Personal Académico, que es el ordenamiento competente para establecer los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico, señala que los nombramientos de los ayudantes se otorgan por un plazo no mayor de un año y que pueden renovarse hasta por cuatro veces. Sin embargo, el Consejo Técnico correspondiente está facultado para aprobar la prórroga de los nombramientos de los ayudantes por un número mayor de años.

Como se ha hecho notar, la última parte de la fracción que se analiza adolece de dos defectos: a) es contraria a las disposiciones de la fracción VIII del artículo 3º Constitucional y al artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo y; b) laboralmente no

significa ningún beneficio para los trabajadores académicos. En virtud de esto, no existe ninguna justificación para que la fracción III de la Cláusula 13, subsista en el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico vigente.

La fracción IV de la Cláusula 13 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, establece la obligación de la Universidad para preferir, en igualdad de circunstancias, a los ayudantes de profesor e investigador que participen en concursos de oposición abiertos, con el objeto de utilizar plazas de profesor, investigador o técnico académico. El contenido de esta disposición, además de ser contraria a la fracción VIII del artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo, también pretende reglamentar un aspecto del ingreso del personal académico de una Institución Educativa de carácter público y no introduce ninguna innovación. En efecto, según lo indican los incisos d) y e) del artículo 69 del Estatuto del Personal Académico, en los concursos de oposición para ingreso, debe preferirse a quien labore en la dependencia que convocó a concurso o bien a quien trabaje en la UNAM.

Ahora bien, el precepto citado únicamente puede referirse a los miembros del personal académico, tomando en cuenta que el Estatuto del Personal Académico sólo regula a este tipo de personal; pero además, que un concurso abierto, para ocupar plazas de profesores, investigadores o técnicos académicos se toma en cuenta los criterios de valoración académica establecidos por la Universidad.

Por las razones expuestas, debe suprimirse la fracción VI del artículo 13 del Contrato Colectivo de trabajo del Personal Académico.

Por lo que se refiere a las fracciones V, VI, y VII de la Cláusula que se comenta, debe considerarse que no regula aspectos académicos, ya que sólo se limitan a remitirse al Estatuto del Personal Académico o a repetir lo que establece este ordenamiento la Ley Federal del Trabajo. En efecto, de conformidad con el artículo 353-L del citado Código Laboral, para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación de trabajo por tiempo indeterminado, además 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 establezcan. Pues bien, en el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México, según lo establece el Estatuto del Personal Académico en sus artículos 66 y 78, la evaluación a la que se refiere el artículo 353-L, en el caso de los profesores de asignatura; es el concurso de oposición abierto o para ingreso. Para los de carrera, es el concurso de oposición cerrado o para promoción; pero uno de los requisitos que deben cumplirse para intervenir en ese procedimiento, además de tener tres años de servicios ininterrumpidos en la misma categoría y nivel, se requiere haber ganado un concurso de oposición abierto, para formar parte del personal académico.

Independientemente de lo expuesto, las disposiciones del Contrato Colectivo que se sometieron a análisis, son más precisas y -

claras que las contenidas en el Estatuto del Personal Académico. Sin embargo, el ordenamiento indicado para contenerlas es el Estatuto Académico citado, de conformidad con la fracción VIII del artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la fracción XI de la Cláusula 13, debe sostenerse, que aunque el Estatuto del Personal Académico no lo dice expresamente, la definitividad se conserva en todas las dependencias de la -- Universidad, como calidad académica, ya que no la otorga una dependencia en particular, sino la Universidad Nacional Autónoma de México como Institución. Sin embargo, lo anterior, se desprende de una interpretación integral del Estatuto del Personal Académico.

Por último, la fracción XIII de la misma Cláusula, viola la facultad exclusiva que tienen las Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, para regular los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico, y que les concede el precepto constitucional y de la Ley Federal del Trabajo ya citados. En efecto, uno de los aspectos de los procedimientos mencionados -- que en el caso de la UNAM son los concursos de oposición son los mecanismos de revisión de los mismos, pero debe sostenerse que la revisión debe ser forma total, y no nada más en relación, con los que perdieron. Por esta razón, si con motivo de la impugnación del resultado de concurso, se modifica la resolución final de los órganos académicos, los que resultan ganadores inicialmente pueden ser afectados en sus derechos adquiridos en virtud de la primera resolución.

4.- LA COMISION MIXTA DE REGULARIZACION Y ESTABILIZACION LABORAL

Cláusula 6. De acuerdo con este precepto, la Comisión Mixta de Regularización y Estabilidad Laboral tiene competencia para determinar cuando los trabajadores académicos desempeñen funciones -- distintas de carácter académico a las que tiene contratadas. Esta facultad puede entenderse en dos aspectos: como promoción o como ingreso a otro tipo del personal académico distinto en el cual se encuentra contratado. En ambos casos debe considerarse que esta -- invadiendo la facultad exclusiva que tiene la Universidad Nacional Autónoma de México para establecer los procedimientos de ingreso y promoción de su personal académico y que le concede la fracción VIII del artículo 3° de la Constitución Política de nuestro país y el -- artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo.

En primer caso, debe asegurarse que no basta que un miembro -- del personal académico acredite cubrir los requisitos de carácter académico para estar en un nivel o categoría superior a la que tiene reconocimiento, sino que debe someterse a un concurso de oposición cerrado o abierto, según corresponda, para efecto de que se le reconozca el nivel o la categoría superior en la que cubre los requisitos. Esto -- no puede entenderse de otra forma, ya que los artículos 86 y 353-N -- del citado Código Laboral, establecen respectivamente " a trabajo -- igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia -- también iguales, debe corresponder salario igual". Por su parte, -- el segundo precepto señala que no es violatorio del principio de

igualdad de salario la fijación de salarios distintos para trabajo igual si este corresponde a diferentes categorías académicas. Por esta razón, deben entenderse, que las labores que desarrolla al personal académico, se presentan en diferentes condiciones de eficiencia, según el nivel o categoría que se tengan reconocida dentro de la carrera académica. El problema consiste en que los órganos competentes para reconocer las condiciones de eficiencia y, por lo tanto, para otorgar algún nivel o categoría, son los Consejos Técnicos Académicos que se establecen en el artículo 12 de la Ley Orgánica, y que el Estatuto General y el Estatuto del Personal Académico, le otorgan la facultad de decidir en última instancia los concursos de oposición.

Este criterio lo corrobora el mismo Contrato del Personal Académico, ya que en su Cláusula 19, señala: "todo trabajador académico deberá ser evaluado académicamente sólo por las instancias académicas y con apego estricto a los requisitos y procedimientos establecidos por la Legislación Universitaria.

Toda evaluación académica realizada en contravención con lo dispuesto en el párrafo anterior será nula".

En cuanto al segundo supuesto, es decir que a través de un dictamen de la Comisión Mixta de Regularización y Estabilidad Laboral, pueda ingresarse a otro tipo de personal académico distinto al cual se encuentra contratado. En este caso, también debe considerarse que se está invadiendo la facultad que tiene esta Casa de Estudios para determinar los procedimientos de ingreso de su personal académ-

mico. En efecto ya que los diferentes tipos de personal académico, atienden a distinta naturaleza, por lo cual la calidad académica de la definitividad, las proporciones y el ingreso que se obtiene en uno de los tipos no pueden ser transferibles a otro, por medio de un dictamen de una Comisión Mixta de carácter laboral.

La diferente naturaleza de cada uno de los tipos, puede compararse en virtud de que los ordenamientos académicos establecen para cada uno de ellos, diferentes definiciones, funciones, responsabilidades en el desarrollo de los fines esenciales de la Institución, requisitos y, en algunas ocasiones, se distinguen en los procedimientos y en los órganos que intervienen en el ingreso, la promoción y la definitividad.

De conformidad con lo anterior, cuando un miembro del personal académico se encuentre desarrollando actividades académicas que corresponda a otro tipo de personal académico, diferente al que se encuentra contratado, también debe sujetarse a los procedimientos académicos correspondientes, para efecto de que se le reconozca una situación académica diferente.

Del análisis expuesto, se desprende que la competencia de la Comisión Mixta de Regularización y Estabilización Laboral, que le atribuye la Cláusula 6 del Contrato Colectivo del Personal Académico vigente, contraviene el mandamiento de la fracción VIII del artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo y las cláusulas 1 y 19 del Contrato Colectivo del Personal Académico citado. -

Por esta razón, en caso de aplicarse, haría nugatorios los artículos del Estatuto del Personal Académico que reglamentan el ingreso y la promoción en los diferentes tipos de personal académico.

5.- LA COMISION MIXTA DE VIGILANCIA DEL PERSONAL ACADEMICO

Cláusula 113. Este precepto contractual, le otorga a un órgano de naturaleza laboral, que es la Comisión Mixta de Vigilancia, la facultad de supervisar la correcta aplicación de los procedimientos académicos previstos en este contrato, particularmente los de --selección, promoción y adscripción. En primer lugar, de conformidad con la fracción VIII del artículo 3º de la Constitución Política y el artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo, la Comisión Mixta de Vigilancia carece de competencia. En efecto, ya que los procedimientos académicos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico, son materias exclusivas de regulación por parte de las Instituciones de Educación Superior. Por esta razón, en el Contrato Colectivo, formalmente hablando, no puede existir ninguno de esos procedimientos ya que no son materia de negociación colectiva.

En la práctica, para efecto de darle competencia a la citada Comisión, en la cláusula que se analiza, se ha interpretado en el sentido de que los procedimientos académicos a los que se refiere --son los que establece el Estatuto del Personal Académico. Además, como su competencia es de supervisión, no se violenta el régimen especial que regula las relaciones de trabajo en la mencionada Casa --de Cultura, ya que la Comisión de Vigilancia sólo podría resolver --respondiendo procedimientos académicos, a partir de que se detecte la irregularidad para efecto de que los órganos académicos competentes decidan en última instancia en los procedimientos de ingreso, --promoción y permanencia. Sin embargo, consideramos que también en este caso, se violenta al régimen especial. En efecto, ya que la --multicitada disposición constitucional otorga a las universidades --

la facultad de regular esos procedimientos; pero esa atribución debe entenderse amplia y absoluta. Es decir, que deben regularse todas las etapas de los mencionados procedimientos; como pueden ser: - el procedimiento ordinario y los de supervisión y revisión de los mismos. Ahora bien el legislador universitario, así lo ha entendido y en los artículos 104 y 105 del Estatuto del Personal Académico, se reglamenta el recurso de reconsideración, que procede cuando los miembros del personal académico se consideran afectados en su situación académica por las decisiones de las autoridades universitarias. Por su parte, el artículo 106 del mismo ordenamiento, regula otro recurso denominado de la revisión en los concursos de oposición. Por último, el artículo 81, señala cuales órganos intervienen en los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico, entre ellos se encuentra: el Consejo Universitario, los Consejos Técnicos, los Directores, los Consejos Internos, -- las Comisiones Dictaminaodras, los Jurados Calificadores y los Consejos Asesores.

En concordancia con lo expuesto, la Comisión Mixta de Vigilancia no debe tener interferencia en ninguna de las etapas dentro de los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico al servicio de la UNAM. Por lo tanto, aunque su competencia se restrinja a reponer procedimientos académicos, de todos modos se está violentando el régimen especial que regula las relaciones de trabajo entre las Instituciones Educativas Públicas y sus trabajadores y que contempla la fracción VIII del artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el capítulo XVII

del título sexto de la Ley Federal del Trabajo. Por esta razón, la Cláusula 113 debe suprimirse del Contrato Colectivo de Trabajo.

C A P I T U L O IV

PERSPECTIVAS SOCIOJURIDICAS DE LA RELACION CONTRACTUAL
AUTORIDADES-PERSONAL ACADEMICO

Existe una tendencia plenamente injustificada de identificar - la relación laboral de los miembros del personal académico con las autoridades unipersonales de la Institución: Rector y directores de facultades, escuelas e institutos. El problema presenta perspectivas más interesantes de análisis cuando los conflictos se presentan ante los tribunales del trabajo. En efecto, existe la práctica de - los miembros del personal académico, de señalar como parte demandada, en los conflictos individuales de índole laboral, además, de la Universidad Nacional Autónoma de México, al rector y al director de la Facultad, Escuela o Instituto correspondiente.

La práctica descrita debe criticarse severamente, desde dos - puntos de vista:

Técnico Jurídico y Práctico.

En cuanto al primer supuesto, el artículo de la Ley Federal - del Trabajo, establece que el patrón "es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Por su parte, el artículo 8 del mismo ordenamiento, señala que trabajador - "es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". En concordancia con lo anterior, los -- miembros del personal académico, no deberían tener ningún problema para identificar quien tiene la calidad jurídica de patrón, de conformidad con el código laboral.

Ahora bien, cual sería la naturaleza jurídica de las autoridades unipersonales de la Universidad Nacional Autónoma de México, de conformidad con la Ley mencionada y con la estructura orgánica de la misma. El artículo 9 de la Ley Orgánica de la UNAM, establece que el Rector es el representante legal de la citada Institución. Por lo que se refiere a los directores de facultades, escuelas e institutos, el Estatuto General, les atribuye dos aspectos: la representación de la dependencia académica respectiva y la función de cuidar que se desarrollen las labores ordenada y eficazmente. Ambas, facultades encuadran dentro del ámbito administrativo.

Por las razones expuestas, las autoridades unipersonales de la Universidad, tienen la naturaleza jurídica de representantes del patrón y en tal concepto los actos del rector y de los directores de las Facultades, Escuelas e Institutos, obligan a la Institución en las relaciones con sus trabajadores, de conformidad con lo que establece el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo.

En el segundo caso, la crítica es obvia, en cuanto que el tribunal del trabajo, se van a ventilar cuestiones que retardan el procedimiento laboral y lo hacen más complicado.

El supuesto en el que podría justificarse la práctica de señalar como patrón, además, de a la Universidad Nacional, a otras personas sería en los términos del segundo parrafo del citado artículo 10, que establece: "Si el trabajador, conforme a lo pactado a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos". Sin embargo, aun en este supuesto, si en el momento de contestar la demanda, la Universidad no niega la relación de trabajo, el trabajador o su apoderado, deben de desis

tirse en relación con las otras personas que señalaron como presuntos patrones.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- El artículo 13 de la Ley Orgánica de 1945, en el Consejo Universitario Constituyente y en la Cámara de Senadores, se impugnó desde el punto de vista del derecho del trabajo. Sin embargo, en la práctica, se resolvió sólo en el aspecto académico. Por esta razón, consideramos que la promesa del Rector Alfonso Caso, ante el Senado de la República, "...quien se ha comprometido, por carta que ha enviado a la Comisión, y cuya copia tengo aquí, a que los estatutos especiales se elaborarán dentro de los seis meses siguientes a la vigencia de la Ley; a que, dentro de esos estatutos, se establecerán los organismos especiales por medio de los cuales los trabajadores harán la defensa de sus intereses y velarán por el cumplimiento de sus contratos de trabajo y de los estatutos especiales que rijan sus relaciones", en toda su amplitud se cumplió con aproximadamente 30 años de retraso. La fecha que tomamos como punto de referencia para asegurar lo anterior, es el 27 de noviembre de 1975, cuando por acuerdo del Consejo Universitario se incorporó al Estatuto del Personal Académico de 1974, el Título Décimo Tercero de las Condiciones Gremiales del Personal Académico.

SEGUNDA.- Las causas del surgimiento del sindicalismo en el personal académico, en nuestra opinión, son tres. Ninguna de ellas es independiente, una a la otra se complementan y todas atienden a razones: históricas, económicas y académicas:

a) El fenómeno de la masificación en las Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, provocado por el "desarrollo industrial, que trae consigo un notable incremento en la población, - debido al mejoramiento de las condiciones de vida y al aumento en - la demanda de egresados de la educación superior, para cubrir los - cuadros que requiere la expansión del aparato de la producción".

b) La tendencia de irse separando del ejercicio libre de las - profesiones. "Son cada vez más los egresados universitarios que se han separado completamente del ejercicio liberal de la profesión; - ...los trabajadores académicos que no entregan todo su tiempo a la - Universidad, son cada vez en mayor número, también asalariados en - sus otras actividades. Y junto a todo, aumenta con gran rapidez la - cantidad de egresados de las escuelas superiores que cumplen una - función directamente social, al convertirse en trabajadores asalariados".

c) La promesa incumplida del Rector Alfonso Caso, ante el Senado de la República, para regular el aspecto laboral de las relaciones con el personal académico. El anterior compromiso, se cumplió - hasta el 27 de noviembre de 1975, fecha en la cual el Consejo Universitario, incorporó al Estatuto del Personal Académico de 1974, - el Título Décimo Tercero de las Condiciones Gremiales.

TERCERA.- El procedimiento de Acreditación de las Asociaciones del Personal Académico, cumplió con dos finalidades:

a) Evitar que una minoría ágil, se encargara de organizar y manejar el movimiento sindical universitario del personal académico.

b) Que el problema laboral de los miembros del personal académico, nunca se tratara en bloque. En efecto, ya que cada asociación presentaba sus proyectos, y tenía tantos votos como afiliados acreditara.

CUARTA.- Durante las audiencias públicas, convocadas por el Secretario de Gobernación, en el sexenio 1970 - 1976, por instrucciones del presidente de la República, se perfiló la estructura de la reforma universitaria en los siguientes puntos generales:

1.- Se confirmó en forma indubitable la necesidad de regular el trabajo en las Instituciones de Educación Superior Autónomas - por Ley.

2.- Que por razones de carácter jurídicas y políticas, la estructura legal más apropiada era como un trabajo especial en la Ley Federal del Trabajo.

3.- Que la reforma a la Ley Federal del Trabajo, no se podrá concebir sin una base constitucional.

QUINTA.- La adición de la fracción VIII del artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, constituye la base de equilibrio en relación con el Apartado "A" del Artículo 123, de la misma Carta Fundamental, específicamente en los siguientes aspectos:

En las Casas de Cultura Autónomas por Ley:

- a) Los trabajadores universitarios no tienen derecho a recibir utilidades.
- b) Las huelgas no tienen como objetivo conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.
- c) La capacitación admite ciertas modalidades.
- d) No todos los trabajadores disfrutan del mismo régimen de seguridad social.
- e) Existen ciertos aspectos de carácter laboral, que por disposición constitucional, pasarán a formar parte de los aspectos académicos: el ingreso, la promoción y la permanencia del personal académico, que no son otra cosa, que la cláusula de exclusión por ingreso, el escalafón y la estabilidad en el empleo.

SEXTA.- La adición del Capítulo XVII al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, ofrece un marco de interpretación amplio y abundante. Por esta razón, las consecuencias y efectos que a mediano y largo plazo, puedan resultar de tan importante reforma no se han analizado y estudiado en forma exhaustiva.

SEPTIMA.- En nuestra modesta opinión, las prestaciones de naturaleza laboral, aprobadas por el Consejo Universitario, a partir del año 1945, en cualquier ordenamiento, siguen vigentes, incluso en aquellos casos en los que el Estatuto o Reglamento correspondiente haya sido derogado por el Consejo Universitario.

OCTAVA.- Los técnicos académicos, no forman parte del personal académico al servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México. Desde el punto de vista formal, los artículos 74 del Estatuto General y 9 del Estatuto del Personal Académico Vigente, los definen: "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". Por su parte, el artículo 353-K de la Ley Federal del Trabajo, define al trabajador académico, como "la persona física que presta servicios de docencia o investigación...trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos...". Por lo anterior, los técnicos académicos, forman parte del personal académico, ya que conforme a su definición no tienen asignadas funciones docentes o de investigación.

En la práctica, conforme al estudio comparativo que realizamos, los técnicos académicos, realizan funciones de: analista, traductor, corrector, jefe de laboratorio, laboratorista, redactor, técnico y hasta de bibliotecario; pero no realizan funciones docentes. En algunos supuestos tienen asignadas funciones de investigación. Sin embargo, en este último caso, son investigadores y no técnicos académicos.

NOVENA.- La cláusula 13 del Contrato Colectivo del Personal Académico Vigente, debe revisarse en forma exhaustiva; pues en nuestra modesta opinión contiene aspectos reservados exclusivamente a la Universidad Nacional, en los términos de la fracción VIII del artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el Capítulo XVII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, principalmente sobre el ingreso, promoción y permanencia del personal académico.

La cláusula 13, se podría modificar en los siguientes términos:

"Cláusula 13.- Toda persona para ingresar a la Universidad como miembro del personal académico, deberá presentarse a un concurso de oposición abierto y tendrá derecho a los reconocimientos que para lograr su estabilidad previene el Estatuto del Personal Académico. En el presente Contrato se estipularán las cuestiones de carácter laboral correspondiente de acuerdo a las reglas siguientes:

I.- Las plazas de los miembros del personal académico que ingresen mediante procedimiento distinto al ordinario y que la labor que realicen se requiera en forma permanente, deberán someterse a un concurso por los consejos técnicos, después de un período lectivo.

II.- En todo caso los interinos serán considerados como traba

- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 6a. -
Edición. Editorial Porrúa. Tomos I y II. México, 1980.
- DIARIOS OFICIALES DE LA FEDERACION, Correspondientes a los días-
17 de abril de 1941, 5 de diciembre de 1960, 28 de diciembre
de 1963.
- GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Edi-
torial Porrúa. México 1979.
- GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso. 2a. Reimpresión,
UNAM. México 1979.
- GONZALEZ OROPEZA, Manuel, Génesis de la Ley Orgánica de la Univer-
sidad Nacional Autónoma de México. 1era. Edición. UNAM. Méxi-
co, 1980.
- _____, El Régimen Patrimonial de la Universidad Nacio-
nal Autónoma de México. 1era. Edición. UNAM. México, 1977.
- HURTADO MARQUEZ, Eugenio, La Universidad Autónoma. 1929-1944. --
1era. Edición. UNAM. México 1976.
- LA UNIVERSIDAD EN EL MUNDO. Planteamientos varios en torno a la -
Propuesta de Adición del Apartado "C" al Artículo 123 de la
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. UNAM.
México, 1977.
- LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABA-
JADORES DEL ESTADO. 35a. Edición Editorial Porrúa. México, -
1982.
- LEY DEL SEGURO SOCIAL. 33era. Edición. Editorial Porrúa. México, -
1982.
- LEGISLACION UNIVERSITARIA, Publicada por la Dirección de Estudios
de Legislación Universitaria. Edición Forro Azul. UNAM.

so, promoción y permanencia. Así mismo, formas de regularización académica.

Las cláusulas correspondientes, podrían redactarse de la siguiente forma:

"Cláusula 6.- Los trabajadores académicos desempeñarán las funciones que correspondan al tipo de personal académico en el cual se encuentran contratados. Si existe la presunción de que un trabajador académico se encuentra realizando funciones que corresponden a otro tipo académico, la Comisión Mixta de Regularización y Estabilización Laboral, así lo declarará. En este caso, la UNAM a través de los órganos académicos competentes decidirán lo que corresponda, de conformidad con el Estatuto del Personal Académico."

"Cláusula 113.- La UNAM se compromete a someter por conducto del rector, al Consejo Universitario un proyecto de reformas al Estatuto del Personal Académico, donde se regulen mecanismos de vigilancia de los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia de los miembros del personal académico. En los citados mecanismos intervendrán órganos integrados por miembros del personal académico elegidos en votación directa y secreta por los mismos trabajadores académicos. Las resoluciones de estos órganos, únicamente tendrán como efecto que los consejos técnicos correspondientes, repongan el procedimiento del concurso de que se trate, hasta la etapa donde hayan existido las violaciones al procedimiento."

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

BARQUIN ALVAREZ, Manuel, "La Regulación de la Contratación Colectiva en las Universidades Públicas (Estudio Comparativo entre México y E.U.A.)" Cuadernos del Centro de Documentación Legislativa Universitaria, Número 2, Vol. I, octubre-diciembre de 1979. UNAM.

_____ y CARRILLO PRIETO, Ignacio, La Regulación del Trabajo en las Instituciones Autónomas de Educación Superior. 1era. Edición. UNAM. México 1984.

BASAREZ, Miguel, La Lucha por la Hegemonía en México 1968-1980. - 2a. Edición. México. Editorial Siglo Veintiuno. Editores. 1982.

CARPIZO, Jorge, La Constitución Mexicana 1917. 3era. Edición. UNAM. México, 1979.

CARRILLO PRIETO, Ignacio, El Personal Académico en la Legislación Universitaria. 1era. Edición. UNAM. México, 1976.

_____, Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México de 1945. En Gaceta UNAM. 18 de julio de 1983.

_____, VALADES, Diego, DIAZ ALFARO, Salomón y ESTEFAN KARAM, Roberto. El Conflicto Laboral en la Universidad Nacional Autónoma de México en 1977. 1era. Edición. UNAM. México, 1980.

CATALOGO GENERAL DE PUESTOS ADMINISTRATIVOS DE BASE. Convenido en junio de 1984, por la UNAM y el STUNAM.

COMPILACION DE LEGISLACION UNIVERSITARIA DE 1910 A 1976. Comisión-Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos. 1era. Edición. UNAM. Tomos I y II. MEXICO, 1977.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 6a. - Edición. Editorial Porrúa. Tomos I y II. México, 1980.
- DIARIOS OFICIALES DE LA FEDERACION, Correspondientes a los días- 17 de abril de 1941, 5 de diciembre de 1960, 28 de diciembre de 1963.
- GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa. México 1979.
- GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso. 2a. Reimpresión, UNAM. México 1979.
- GONZALEZ OROPEZA, Manuel, Génesis de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México. 1era. Edición. UNAM. México, 1980.
- _____, El Régimen Patrimonial de la Universidad Nacional Autónoma de México. 1era. Edición. UNAM. México, 1977.
- HURTADO MARQUEZ, Eugenio, La Universidad Autónoma. 1929-1944. -- 1era. Edición. UNAM. México 1976.
- LA UNIVERSIDAD EN EL MUNDO. Planteamientos varios en torno a la - Propuesta de Adición del Apartado "C" al Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. UNAM. México, 1977.
- LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO. 35a. Edición Editorial Porrúa. México, - 1982.
- LEY DEL SEGURO SOCIAL. 33era. Edición. Editorial Porrúa. México, - 1982.
- LEGISLACION UNIVERSITARIA, Publicada por la Dirección de Estudios de Legislación Universitaria. Edición Porro Azul. UNAM.

- MARIA Y CAMPOS, Alfonso, Estudio Histórico-Jurídico de la Universidad Nacional (1881-1929) 1era. Edición. UNAM. México, 1975.
- OROZCO HENRIQUEZ, J. de Jesús, Régimen de las Relaciones Colectivas de Trabajo en las Universidades Públicas Autónomas. 1era. Edición. UNAM. México, 1984.
- PEREZ CARRILLO, Agustín, La UNAM y la Materia de Ingreso, Promoción y Permanencia de su Personal Académico. En Cuadernos - de Legislación Universitaria. UNAM. Núm. 1, 1986.
- PEREZ NIETO CASTRO, Leonel, Algunas Consideraciones Acerca de la Reforma Universitaria en la Universidad Nacional Autónoma de México. 1era. Edición. UNAM. México, 1976.
- PINTO MAZAL, Jorge, La Autonomía Universitaria. 1era. Edición. - UNAM. México, 1974.
- PRIMER SEMINARIO INTERNACIONAL SOBRE LA REGULACION DE LA CARRERA-ACADEMICA. Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria. 1era. Edición. UNAM. México, 1985.
- RUIZ MASSIEU, Francisco, Normación Constitucional de los Partidos Políticos en América Latina. 1era. Edición. UNAM. México, 1974.
- SERRA ROJAS, Andrés, Derecho Administrativo. 10a. Edición. Editorial Porrúa. Tomos I y II. México, 1981.
- SESIONES DEL CONSEJO UNIVERSITARIO de 1924 a 1977. UNAM. México - 1979.