

COMENTARIOS POR EL LICENCIADO EDUARDO LOZANO C.

En la constante problemática jurídica presentada en las relaciones de la Universidad Nacional Autónoma de México, con su personal académico, se ha llegado a determinar la existencia de una especial relación de trabajo que, en el transcurso del tiempo y al irse depurando en el medio jurisdiccional, se ha reconocido como una relación laboral *sui generis* que, con el tratamiento legal que ahora se le ha dado en las reformas efectuadas tanto a la Constitución General de la República como a la Ley Federal del Trabajo, el ámbito de su aplicación abarca no solamente a las universidades del país, sino también a las instituciones autónomas de cultura superior.

El marco jurídico para considerar la existencia de una relación laboral especial entre la Universidad Nacional Autónoma de México y su personal académico, originalmente la de la legislación que rige la vida universitaria, o sea la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, el Estatuto General de dicha institución y los reglamentos que de ella emanan. En este sentido se ha producido la interpretación que de dichos ordenamientos legales han efectuado los tribunales federales, que sin lugar a dudas dieron origen a las reformas de la Constitución de junio de 1980 y a las reformas del 20 de octubre de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, reformas éstas que vienen a corroborar las consideraciones de particularizar y dar tratamiento especial a las relaciones laborales en las universidades.

La Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, publicada en el Diario Oficial del 6 de enero de 1945, establece que es una corporación pública —organismo descentralizado del Estado— que está dotado de plena capacidad jurídica y que tiene por fines impartir educación superior para formar profesionales, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; que dicha institución de cultura tiene derecho para organizarse como lo estime mejor, dentro de

los lineamientos generales señalados por su propia Ley Orgánica; para impartir sus enseñanzas y desarrollar sus investigaciones de acuerdo con el principio de libertad de cátedra e investigación, señalándose en la propia ley que las autoridades universitarias serán: La Junta de Gobierno, el Consejo Universitario, el rector, el patronato, los directores de facultades, escuelas e institutos y los consejos técnicos, que estarán integrados por un representante profesor de cada una de las especialidades que impartan y por dos representantes de todos los alumnos, indicándose en el propio cuerpo legal, la forma en que se constituyen dichas autoridades, así como los requisitos que se requieren para integrarlas y las atribuciones que legalmente les corresponden a cada una de ellas, estableciéndose asimismo que el Consejo Universitario podrá expedir todas las normas y disposiciones generales encaminadas a la mejor organización y funcionamiento técnico, docente y administrativo de la universidad, siendo la máxima autoridad de ésta la Junta de Gobierno. El Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México, prevé todo el funcionamiento interno de la vida universitaria, desde su personalidad y fines, hasta su personal académico y los alumnos, especificando también sus autoridades y las atribuciones de las mismas.

Tanto las reformas efectuadas a la Constitución en su artículo tercero, como las reformas de la Ley Federal del Trabajo consistentes en la adición del capítulo xvii al título sexto del propio ordenamiento legal, esencialmente están encaminadas al ámbito de acción académica y educacional, en las relaciones individuales de trabajo de las universidades, y al campo sindical en las relaciones gremiales de las instituciones de cultura superior, con su personal tanto académico como administrativo. En ambos aspectos se delinearán con claridad las relaciones laborales del personal universitario, propiciando que las mencionadas relaciones de carácter laboral estén acordes con los altos fines culturales, educativos y de investigación de dichas instituciones de cultura superior.

Por lo que respecta al tratamiento que se da en las referidas reformas a la temática de los trabajadores académicos, esta situación jurídica fue apreciada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con mucha antelación a las citadas reformas, toda vez que la Universidad Nacional Autónoma de México interpuso juicios de amparo ante el máximo tribunal de la República, impugnando resoluciones de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los cuales la litis constitucional planteada consistía precisamente en que las relaciones de la Universidad Nacional Autónoma de México con su personal académico, por sus especiales características, deberían ventilarse de acuerdo a las disposiciones previstas en la legislación universitaria, y al ser fallados los juicios

REGULACIÓN DEL TRABAJO EN LAS INSTITUCIONES AUTÓNOMAS 341

de amparo de que se trata, dicho alto tribunal, en esencia, resolvió que las características de los nombramientos y contratos que rigen la situación jurídica del personal docente de la Universidad Nacional Autónoma de México se encuentran reguladas por las disposiciones de la ley orgánica de dicha institución y los estatutos y reglamentos que de la propia ley emanan, los cuales, en la parte conducente, indican los procedimientos internos para que las designaciones de profesores e investigadores adquieran el carácter de definitivos, exigiéndose en todo caso el cumplimiento de los requisitos de prueba de oposición o procedimientos igualmente idóneos para comprobar la capacidad de los contratados, criterio éste que llegó a constituir jurisprudencia en los términos del artículo 193 de la Ley de Amparo, al haberse dictado cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario.

En los términos descritos se puede apreciar que el mencionado criterio jurisprudencial, a nuestro juicio, constituye un antecedente importante de las reformas al artículo 3º constitucional, y a las reformas de la Ley Federal del Trabajo que establecen esta modalidad en la regulación jurídica laboral en el campo universitario, ya que en primer término, las reformas constitucionales determinan en lo conducente que las universidades tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas... determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico y administrarán su patrimonio... y en segundo término, en la ley secundaria se prevé que trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades conforme a los planes y programas establecidos por las mismas (artículo 353-K); que corresponde exclusivamente a las universidades regular los aspectos académicos para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto de una relación laboral por tiempo indeterminado. Además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que apruebe la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan.

Ambas reformas coinciden en que sea respetado el ámbito académico, al reconocer específicamente la Ley Federal del Trabajo (artículo 353-L), que este aspecto será regulado exclusivamente por las universidades o instituciones autónomas por ley; en tales condiciones, la problemática laboral de los trabajadores académicos deberá estarse a lo que se establezca en la ley y en los reglamentos universitarios.

En el mismo sentido, en el propio Contrato Colectivo celebrado por la Universidad Nacional Autónoma de México con la asociación profesional de carácter gremial denominada Asociaciones Autónomas del

Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM), vigente a partir del 1 de febrero de 1981, se conviene en definir al trabajador académico como aquel que presta sus servicios personales a la Universidad Nacional Autónoma de México, desempeñando funciones consistentes en impartir educación, bajo el principio de la libertad de cátedra y de investigación, para formar profesionales, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; para organizar y realizar investigaciones principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional; para desarrollar actividades conducentes y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura, así como para participar en la dirección y administración en su caso, de las actividades mencionadas. Es importante señalar que en el Contrato Colectivo en cuestión, se prevé el caso de que algún miembro del personal académico desempeñe alguna función de carácter administrativo, estableciendo al efecto que este aspecto de su relación laboral se regulará por las normas aplicables correspondientes, sin que ello afecte al aspecto académico de la relación, ni sus derechos como trabajador académico.

Las reformas de que nos ocupamos resultan una verdadera adecuación jurídica a la realidad laboral universitaria, ya que los servicios que prestan los trabajadores académicos son de distinta naturaleza de aquellos que prestan los administrativos, generándose en estas condiciones, como ya se dijo, un trabajo especial, que estará sujeto a las normas que se consignan para el mismo y desde luego, a las generalidades de la Ley Federal del Trabajo en cuanto no lo contraríen.

La interpretación y aplicación que de la legislación universitaria ha realizado la Suprema Corte de Justicia de la Nación y demás Tribunales Federales a través de sus fallos, ha permitido esclarecer y ver sus criterios jurídicos en lo referente a la relación laboral universitaria, tanto en el ámbito académico como en el administrativo, que se estima es de vital importancia para regir las relaciones de la Universidad Nacional Autónoma de México con su personal, situaciones éstas que deben ser conocidas por la comunidad universitaria, ya que de esta forma se está en la posibilidad de analizar y comprender las actuaciones legales que nuestra máxima Casa de Estudios ha efectuado al plantear y dar solución a las diversas reclamaciones laborales.

Los criterios jurídicos de cuenta, definen situaciones tales como las relativas al régimen a que están sujetos los nombramientos y contratos del personal docente de la UNAM; a las causales de rescisión de los nexos laborales; a la prima de antigüedad en relación con la gratificación extraordinaria que reciben los trabajadores universitarios, y cuál es, en este caso, la situación de los interinos; cuándo no son extemporáneos los descuentos

de salario; el pago de marcha a los beneficiarios de los trabajadores académicos, etcétera. De los anteriores enunciados se puede apreciar la importancia de los temas jurídicos resueltos por los tribunales federales en los juicios constitucionales que les dieron origen, como son los diversos juicios de amparo interpuestos por las partes interesadas en el ejercicio de la acción constitucional.

La siguiente selección de tesis tiene el propósito de que a través de los diversos casos jurídicos que la integran, se logre orientar los criterios que deben normar las actuaciones de las autoridades universitarias en sus relaciones laborales con los trabajadores de la UNAM, a fin de que, con el conocimiento adquirido en la práctica judicial, se logre la reducción de la problemática laboral, o en su caso, que las resoluciones que se tomen sean en lo posible lo más congruentes con la aplicación de la legislación universitaria en lo especial, y en lo general, con las disposiciones vigentes de la Ley Federal del Trabajo, lo cual indudablemente redundará en la reducción de los esfuerzos utilizados en la resolución de las reclamaciones planteadas a la universidad, independientemente de que las actuaciones de los directivos de nuestra Casa de Estudios sean más adecuadas a las disposiciones legales vigentes, y siendo así, serán lo suficientemente legitimadas para esclarecer la problemática laboral universitaria.

LIC. EDUARDO LOZANO CANO