



Ponencia

Autonomía en sentido
extralaboral

Autonomía en sentido extralaboral

GIC-Cuajimalpa (Karla Vizcarra, Emmanuel López, Leticia Arregui, Daniel Sandoval) y Noemí Luján

1. La jerarquía normativa en materia laboral

Una de las disputas más importantes con relación al trabajo académico se encuentra en la jerarquía normativa en el ámbito laboral. En los últimos años, la patronal universitaria ha asumido de manera unilateral que la legislación universitaria, desde el RIPPA hasta los acuerdos del rector general, pueden regular condiciones laborales de los trabajadores universitarios. Bajo esa imposición han construido un régimen de precarización constante del trabajo académico, desde las contrataciones temporales de trabajadores académicos, hasta la imposición de sanciones económicas al personal académico definitivo por negarse a participar en comisiones dictaminadoras.

Sin embargo, formalmente y en su origen, existe una claridad de que el ámbito laboral y, por tanto, el establecimiento de las condiciones de trabajo del personal académico no puede ser regulado por la legislación universitaria, sino por el Contrato Colectivo de Trabajo y, en su caso, la legislación laboral a nivel federal. En este sentido, transcribimos parte de la exposición de motivos del Reglamento Orgánico:

En la aprobación del Reglamento Orgánico fue un principio del Colegio Académico respetar las normas y disposiciones jurídicas de carácter general que rigen las actividades universitarias, ya sean las normas y disposiciones del orden jurídico nacional, las que ha expedido el Colegio Académico y las que la Universidad ha pactado, en el orden laboral, con la organización sindical. Se tuvo siempre presente que la Universidad estaba aprobando preceptos de contenido orgánico en relación a materias eminentemente académicas y administrativas y que las cuestiones laborales pertenecían a una jurisdicción diferente y no eran objeto de legislación por parte del Colegio Académico. (Punto **1. Nombre y ubicación del reglamento orgánico en la normatividad jurídica**)

Así como también la exposición de motivos del Reglamento para el Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA):

Mediante la instrumentación de este criterio se ubicó el presente Reglamento dentro del sistema jurídico nacional en general y del orden legislativo de la Universidad en lo particular. Lo anterior condujo a la observancia de los artículos 3o., fracción VIII y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma Metropolitana y de otras leyes federales sobre la materia, jerárquicamente superiores al presente Reglamento. (**1.2 Jerárquico normativo**)

En la aprobación de este Reglamento siempre se tuvo presente no contravenir lo que la Universidad ha pactado o pactase con la organización sindical. De acuerdo con este criterio, se buscó la compatibilidad entre los propósitos fundamentales de la Institución y los derechos laborales de los trabajadores (**Punto 1.3 Deslinde entre la materia competencial del Colegio Académico y la correspondiente al pacto laboral**)

2. El sentido de la autonomía

Sin embargo, el ampliamente citado, por la patronal universitaria, Laudo del 82 parecía establecer un coto de poder a favor de éstas para fijar de manera unilateral las condiciones de trabajo por medio de una interpretación abusiva del concepto de autonomía universitaria. Al menos así lo hizo parecer la patronal por muchos años. Sin embargo, justamente ese mismo laudo establece condiciones laborales que no caen dentro del ámbito de la legislación universitaria sino que continúan siendo parte de la negociación bilateral, acotando –en consonancia con la normatividad constitucional y legislativa— el concepto de autonomía al autogobierno en cuanto al contenido de los programas educativos, los perfiles y requisitos académicos del personal y el ingreso a través de concursos de oposición abiertos.

En este sentido, dicho laudo menciona la necesidad de que la legislación universitaria respete los derechos laborales de los trabajadores académicos, por ejemplo:

Ello es así para poder actualizar [...] que la Universidad Autónoma Metropolitana cumpla plenamente con las funciones que le son propias, o sea realizar sus fines de educar, investigar y difundir la cultura, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas, garantizando su autonomía y compatibilizando todo esto con los derechos laborales de su personal académico en cuanto son garantizados, con las modalidades que se establecen por la Ley Federal del Trabajo (foja 12 del laudo 253.81)

En este sentido, muchos de estos plasmados en las condiciones laborales incluidas en el contrato colectivo, como la duración y composición de la jornada de trabajo, el equilibrio docencia-investigación y el carácter sustitutivo del personal académico ordinario por tiempo determinado, lo cual implica que dos de sus condiciones generales de trabajo son: duración de su contratación por el tiempo que persista la causal; contratación por un tiempo de dedicación igual al del personal académico ordinario definitivo que sustituyan. De tal forma que la patronal universitaria ha construido de forma ilegal e incluso inconstitucional un concepto de autonomía que les permite imponer condiciones de trabajo para el personal académico.

3. La legislación universitaria y su sentido anti-contractual

A pesar de lo anterior, el colegio académico y el rector general han emitido normativas que regulan de manera unilateral y por tanto de manera violatoria al contrato colectivo, e incluso

de forma ilegal, condiciones de trabajo del personal académico. Señalamos las siguientes regulaciones:

- Acuerdo 11/2018 de Rectoría General, el cual establece, en su punto de acuerdo primero fracción II, la contratación por medio tiempo, en el caso de que se trate de sabáticos, y establece la contratación por trimestres y hasta por un año en lugar de la duración de la causal que motiva la sustitución. Lo anterior, violentando la cláusula 109 que regula el tiempo de dedicación y el tiempo de contratación de los trabajadores académicos por tiempo determinado, como parte de sus condiciones generales de trabajo.
- RIPPA comisiones dictaminadoras
- El artículo 131 del RIPPA, el cual, después de la reforma deja de establecer la antigüedad en la Universidad como un criterio de desempate, violando el artículo 154 de la Ley Federal de Trabajo y la cláusula 8 del contrato colectivo de trabajo.

4. Plan de acción - Peticiones

Denunciar la violación al contrato colectivo y a la legislación laboral por parte del colegio académico y el rector general.

Exigir la derogación de la legislación universitaria y los acuerdos del rector mencionados (Acuerdo 11/2018 de rectoría general; adición al artículo 131 del RIPPA de la antigüedad como criterio de desempate en los concursos de oposición, eliminación de la sanción económica derivada de negarse a participar en las comisiones dictaminadoras).