

CAPITULO VI
LA COMISION MIXTA DE CONCILIACION
Y RESOLUCION DEL PERSONAL ACADEMICO

1. Algunas implicaciones y conflictos competenciales respecto al proceso disciplinario del personal académico	137
2. Surgimiento de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución	140
3. Naturaleza jurídica y principios fundamentales	142
4. Intervención del “árbitro”	144
5. Reglamento	144
6. Integración	145
7. Competencia	145
8. Procedimiento	146

CAPITULO VI

LA COMISION MIXTA DE CONCILIACION Y RESOLUCION DEL PERSONAL ACADEMICO

SUMARIO: 1. *Algunas implicaciones y conflictos competenciales respecto al proceso disciplinario del personal académico.* 2. *Surgimiento de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.* 3. *Naturaleza jurídica y principios fundamentales.* 4. *Intervención del árbitro.* 5. *Reglamento.* 6. *Integración.* 7. *Competencia.* 8. *Procedimiento.*

1. ALGUNAS IMPLICACIONES Y CONFLICTOS COMPETENCIALES RESPECTO AL PROCESO DISCIPLINARIO DEL PERSONAL ACADEMICO

Al referirnos anteriormente a la organización y distribución del ejercicio de la función disciplinaria respecto del personal académico²⁴⁸ señalamos que ellos son responsables ante el Tribunal Universitario, en los términos del artículo 93 del Estatuto General de la UNAM, y ante el Consejo Técnico de la dependencia a la que se encuentren adscritos, en los términos del artículo 110 del Estatuto del Personal Académico. Desde entonces apuntamos que el proceso disciplinario para los miembros del personal académico ofrece ciertos problemas, los cuales es necesario aclarar. Dichos problemas surgen en razón de la reglamentación que sobre esta materia hace el Título de las Condiciones Gremiales del Estatuto del Personal Académico.

Efectivamente, el Título de las Condiciones Gremiales del Estatuto del Personal Académico, vigente a partir del primero de febrero de 1979, establece en su artículo 136 que:

Quando se considere que un miembro del personal académico ha incurrido en alguna falta, el titular de la dependencia respectiva, deberá, previa noti-

²⁴⁸ Véase: *supra*, capítulo III, inciso C.

ficación al interesado, llevar a cabo una investigación administrativa en donde se aportarán los elementos de investigación deberá realizarse en un plazo máximo de 10 días hábiles, contados a partir de que el Titular conozca la falta, vencido este plazo ya no podrá aplicarse sanción alguna. Contra la resolución dictada el interesado podrá dentro de un plazo de 15 días hábiles, inconformarse ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.

Ahora bien, el artículo precedente está facultando a los directores para imponer sanciones a los miembros del personal académico, ya que no podemos más que interpretar que los titulares de las dependencias son dichos directores; de lo que se desprendería que los miembros del personal académico no son sólo responsables ante el Tribunal Universitario, y ante el Consejo Técnico respectivo, sino también ante los directores de las dependencias.

Esta pluralidad de órganos y autoridades encargados de disciplinar las faltas de los miembros del personal académico es obviamente innecesaria, además de que da lugar a múltiples complicaciones. ¿Cómo resolver el problema?

Desde nuestro punto de vista la competencia atribuida al Tribunal Universitario es incuestionable, dado que le es conferida por el Estatuto General de la UNAM, que es un ordenamiento de mayor jerarquía que el Estatuto del Personal Académico, y que por tanto, en caso de contradicción, debe prevalecer.

El problema surge al preguntarnos qué debe hacer el director de una dependencia al tener conocimiento de que un miembro del personal académico ha incurrido en alguna falta. Por un lado el artículo 110 del Estatuto del Personal Académico impone la obligación, al director, de comunicarlo por escrito y en forma razonada al Consejo Técnico de la dependencia, y por el otro lado el título de condiciones gremiales del mismo Estatuto lo obliga a llevar a cabo una investigación administrativa para que, en su caso, sancione al trabajador académico.

En este caso, no podemos hacer valer las reglas de interpretación que expresan que la ley de jerarquía superior prevalece sobre la jerárquicamente inferior, y que la especial prevalece sobre la general en virtud de que se trata del mismo ordenamiento. Ahora, bien, de acuerdo con la regla que expresa que la ley posterior prevalece sobre la ley anterior, debíamos concluir que el artículo 136 del título de condiciones gremiales ha derogado tácitamente el artículo 110 del Estatuto del

Personal Académico, de donde resultaría que el Consejo Técnico no es competente para imponer medidas disciplinarias; sino que lo es el director de la dependencia.

Sin embargo, no hay que perder de vista que el artículo 3o. transitorio del título de las condiciones gremiales establece que:

las disposiciones de este título son de 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 establezca mayores derechos en materia laboral para los trabajadores académicos que los señalados en el presente título, éstos prevalecerán.

Ante esta situación debemos preguntarnos si el procedimiento del artículo 110 del Estatuto del Personal Académico beneficia más a los trabajadores académicos, o si por el contrario los beneficia más el procedimiento establecido por el artículo 136 del título de condiciones gremiales.

Comparando los dos procedimientos advertimos que el establecido en los artículos 110 y 111 del Estatuto del Personal Académico ofrece mayores garantías para el trabajador que el establecido por el artículo 136 del título de condiciones gremiales del mismo ordenamiento, principalmente porque en aquél el órgano competente es un cuerpo colegiado, mientras que en éste es una autoridad unipersonal²⁴⁹ por lo que, desde nuestro punto de vista, debe prevalecer el procedimiento seguido ante el consejo técnico de la dependencia.

Pero aún quedaría un problema por dilucidar. Si como lo hemos interpretado, el director de la dependencia no tiene facultad para imponer disciplinas a los miembros del personal académico, entonces, ¿cuál sería la competencia de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución para conocer en segunda instancia del proceso disciplinario?

Al respecto consideramos que el director de una dependencia—al tener conocimiento de que un miembro del personal académico ha incurrido en una falta—debe hacer lo siguiente: si la causa de responsabi-

²⁴⁹ También hay que tomar en consideración que en el procedimiento establecido por los artículos 110 y 111 del Estatuto del Personal Académico se da intervención al Consejo Interno correspondiente, si es que éste existe, lo que no se presenta en el caso del procedimiento reglamentado por el artículo 136 del título de las condiciones gremiales del mismo ordenamiento.

lidad en que se ha incurrido es de carácter académico debe consignarlo ante el Tribunal Universitario. Si el miembro del personal académico se ve afectado por la resolución del Tribunal Universitario podrá apelar, en su caso, ante la Comisión de Honor. Por el contrario, si la causa de responsabilidad en que haya incurrido el miembro del personal académico es de carácter laboral, entonces el director de la dependencia lo deberá comunicar al Consejo Técnico para que ante este órgano se siga el procedimiento disciplinario descrito en los artículos 110 y 111 del Estatuto del Personal Académico. Si la resolución dictada por el Consejo Técnico afecta los intereses del trabajador académico, éste podrá inconformarse ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.

2. SURGIMIENTO DE LA COMISION MIXTA DE CONCILIACION Y RESOLUCION

Por lo que se refiere al surgimiento de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución debe recordarse que “el 17 de octubre de 1974 un grupo de profesores solicitó al Rector que convocara al Consejo Universitario a fin de que este órgano se pronunciara sobre la constitución del ‘Sindicato del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México’ y sobre el derecho del personal académico a la contratación colectiva.”²⁵⁰ El Consejo Universitario resolvió turnar las peticiones del “SPAUNAM”, con la Unión de profesores de Ingeniería, con la Asociación de presidentes de Colegios de profesores de la Facultad de Derecho y con otra serie de asociaciones del personal académico de reciente creación, y, después de 5 meses de pláticas, el 11 de junio de 1975, emitieron un dictamen por el que se estableció que no procedía la firma de un contrato o convenio colectivo de trabajo con el personal académico porque se estaría contraviniendo la legislación universitaria. Así mismo se estableció que: “en lo académico es esencial y está establecida la participación de todos los sectores de la comunidad universitaria de acuerdo con la propia legislación de la

²⁵⁰ Véase: Carpizo, Jorge. *Reformas legislativas en la Universidad Nacional Autónoma de México 1973-1976*. Ponencia presentada por el abogado general de la UNAM, al Primer Simposio Nacional de Legislación Educativa, Campeche, Camp., octubre de 1976.

UNAM". Igualmente se estableció que todos los elementos positivos que se encontraran en el proyecto de contrato colectivo presentado por el SPAUNAM deberían ser estudiados para que fueran puestos a la consideración del Consejo Universitario como reformas o adiciones al Estatuto del Personal Académico. Para estudiar esos proyectos de reformas y adiciones la Rectoría designó una comisión para que dialogara con las asociaciones del personal académico (incluido el SPAUNAM). El día 15 de junio de 1975, ya iniciadas las pláticas, el SPAUNAM suspendió ilegalmente las labores en el cincuenta por ciento de las dependencias universitarias; además de demandar la firma de un contrato colectivo, el SPAUNAM demandó un aumento de salarios de un cuarenta por ciento.

La posición original de la Rectoría fue la de ofrecer un once por ciento de aumento salarial que pudo ser elevado a un dieciséis por ciento dadas las gestiones que para tal efecto realizó la UNAM ante las autoridades gubernativas. El aumento del dieciséis por ciento fue aceptado por la inmensa mayoría de las asociaciones del personal académico; sólo cinco de ellas, entre las que figuró el SPAUNAM, lo rechazaron.

Los días 19 y 24 de junio de 1975 se llegó a un acuerdo entre la comisión de Rectoría y las asociaciones del personal académico (incluido el SPAUNAM) para crear un título especial en el Estatuto del Personal Académico en donde se hicieran constar las condiciones gremiales para dicho personal. En los acuerdos señalados se previó la instalación de una Comisión Mixta de Conciliación para el personal académico, en los siguientes términos:

- a) *Todo miembro del personal académico que se considere afectado en sus intereses gremiales por decisiones de las autoridades universitarias podrá impugnarlas por sí, o a través de la asociación a que pertenezca o a la que decida que lo represente.*
- b) *El recurso, con las pruebas conducentes, se deberá presentar por escrito en un término no mayor de diez días, ante el Director de la dependencia o el órgano que dictó la resolución, el que podrá allegarse todos los medios necesarios para resolver si es de reconsiderarse o no esa decisión.*
- c) *En los casos gremiales en que subsistan las causas de inconformidad se podrá presentar el recurso por escrito ante la Comisión Mixta de Conciliación para que ésta emita una resolución.*

- d) *La Comisión Mixta de Conciliación deberá dar su resolución dentro de los diez días hábiles siguientes. Si sus miembros, no llegan por mayoría a una resolución, de común acuerdo podrán nombrar un árbitro.*
- e) *En caso de que el miembro del personal académico estime que con la resolución dictada por la Comisión Mixta de Conciliación, cuando no exista el laudo del árbitro, se lesionan sus derechos podrá, si así lo estima, ejercitar sus acciones ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. En este momento comenzará a correr el término para la prescripción.*
- f) *La Comisión Mixta de Conciliación se integrará con un número igual de representantes de las autoridades universitarias y de los representantes de la asociación del personal académico a la que pertenezca el interesado. Si no pertenece a ninguna asociación el interesado podrá designar a la que elija o a sus propios representantes para integrar dicha Comisión.²⁵¹*

Estos acuerdos fueron llevados al Título de las Condiciones Gremiales del Estatuto del Personal Académico que fue aprobado por el Consejo Universitario el 27 de noviembre de 1975.

3. NATURALEZA JURIDICA Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Al igual que la Comisión Mixta de Conciliación del Personal Administrativo, la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico es un órgano de naturaleza autocompositivo procesalizado en razón de que concurren las notas de inexistencia de un juez distinto de las partes que dirima el litigio, por lo que la solución de la controversia emana de ellas mismas a través de sus representantes, siendo alcanzada dicha solución mediante el sacrificio del interés propio en aras del ajeno, para lo que se sigue un mecanismo de debate entre las partes en el que se presentan para ellas posibilidades de ataque y defensa procesales.

La finalidad que persigue la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución es la de intentar componer, mediante una actividad mediadora, los conflictos de trabajo que se presenten entre la institución y sus trabajadores académicos, surgidos con motivo de la im-

²⁵¹ A este respecto puede consultarse: Carpizo, Jorge, "Reformas legislativas en la Universidad Nacional Autónoma de México" en *Memoria del primer simposio nacional de legislación educativa*, Campeche, Campeche, octubre de 1976, p. 114

sición de una medida disciplinaria nacida de una falta de carácter estrictamente laboral. La función de los representantes acreditados por las partes ante esta comisión es claramente mediadora, utilizando la mediación como vía para alcanzar la autocomposición entre las partes, es decir, fungen como intermediarios defensores. Ocioso resultaría explicar nuevamente estas afirmaciones, si ya las hemos intentado desarrollar al referirnos a la naturaleza jurídica de la Comisión Mixta de Conciliación del Personal Administrativo, por lo que remitimos al lector al capítulo V inciso 2 de este trabajo.

Tal y como sucede respecto a la Comisión Mixta administrativa, dos principios fundamentales rigen para la académica: a) Es potestativo para el personal académico recurrir ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución; en caso contrario, podrá hacer valer sus derechos directamente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y b) Es potestativo para el personal académico aceptar la solución que le brinde la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución; en caso de no estar satisfecho con ella podrá demandar ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El primero de estos dos principios encuentra apoyo en lo establecido por el artículo 137 del Título de Condiciones Gremiales del Estatuto del Personal Académico, que precisamente dispone: *“si el miembro del Personal Académico no estuviese de acuerdo con el sentido de la resolución dictada (por el titular de la dependencia) . . . podrá impugnar ésta mediante el recurso de inconformidad que deberá presentarse ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución . . .”*, y, en tratándose de la rescisión de la relación de trabajo por lo establecido en el artículo 209 del mismo título que dispone que en estos casos el miembro del personal académico podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, o recurrir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El segundo de los principios mencionados se apoya en lo dispuesto por el artículo 140 del título de condiciones gremiales, el cual establece que: *“en caso de que el miembro del personal académico estime que con la resolución dictada por la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución se lesionan sus derechos podrá, si no se designó árbitro, ejercitar sus acciones ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”*.

4. INTERVENCION DEL ARBITRO

El artículo 139 del Título de las Condiciones Gremiales del Estatuto del Personal Académico dispone que si los representantes de la comisión no llegan a un acuerdo *podrán* nombrar un árbitro, y por su parte, el artículo 140 del mismo ordenamiento faculta al trabajador académico para ejercitar la acción correspondiente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dado el caso de que estime que la resolución dictada por la Comisión, lesione sus derechos, *en el supuesto de que no se hubiese designado árbitro*. De estas dos disposiciones se desprende que:

a) Es potestativo para las partes la designación del árbitro, y b) Si se designa un árbitro, el miembro del personal académico ya no podrá ejercitar sus acciones ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Esta última consecuencia resulta de la interpretación a *contrario sensu* del artículo 140; ciertamente esta consecuencia es inquietante, pues en realidad sí se prevé un verdadero árbitro y no un amigable componedor como en el caso de la comisión administrativa, ya que el laudo arbitral tendría, en este caso, efectos vinculatorios para las partes, con lo que se estaría invadiendo la esfera de competencia atribuida constitucionalmente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos de trabajo. A efecto de prevenir cualquier conflicto que a este respecto pueda presentarse, creemos muy conveniente que se establezca que la resolución del “árbitro” no tendrá efectos vinculatorios para las partes, con lo que quedaría limitado a fungir simplemente como un amigable componedor.

Huelga decir que también respecto a los convenios celebrados en la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del personal académico o, en su caso, de los alcanzados mediante la intervención del llamado “árbitro”, la única forma a través de la cual adquirirían fuerza legal es por su homologación ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.²⁵²

5. REGLAMENTO

El día 16 de marzo de 1976 la representación de la UNAM y de

²⁵² Véase: *supra*, capítulo V, inciso C.

las diversas asociaciones del personal académico, acreditadas ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, aprobaron, por unanimidad, un Reglamento Interno para esta Comisión, en el que se desarrollan la competencia y funciones que los artículos 137, 138, 139 y 140 del Título de las Condiciones Gremiales del Estatuto del Personal Académico le asignan.

El reglamento consta de 47 artículos divididos en 4 capítulos éstos son: De la integración y competencia de la comisión, de las formalidades, del procedimiento y de las reformas y adiciones al reglamento.

6. INTEGRACION

La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución tiene, también, una integración estrictamente paritaria, pero a diferencia de la comisión administrativa, en la académica, los representantes del personal académico cambian de acuerdo con la asociación a la que pertenezca el recurrente, pudiéndose, incluso, designar representantes a personas que no pertenezcan a la misma asociación.²⁵³ La comisión se integra con tres representantes de las autoridades universitarias y tres representantes del personal académico designados de acuerdo a las reglas comentadas en el párrafo anterior. Cada representante propietario puede tener un suplente; los representantes ante esta comisión son nombrados y removidos libremente por el rector y por las autoridades de cada asociación o por el miembro del personal académico interesado, respectivamente. Además, los representantes de las partes tienen el derecho de nombrar asesores, quienes pueden actuar con voz, pero sin voto. La comisión puede celebrar sesión válidamente con la concurrencia de dos representantes de las partes que la forman.

7. COMPETENCIA

La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución tiene competencia para conocer en segunda instancia del proceso disciplinario para el personal académico, tratándose de infracciones de carácter estrictamente laboral; pero, además, la comisión tiene competencia para cono-

²⁵³ Artículo 3 del Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, aprobado el 16 de marzo de 1976.

cer, también en segunda instancia, de todos aquellos asuntos que se refieran a cuestiones de carácter gremial.²⁵⁴

8. PROCEDIMIENTO

El procedimiento ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución se inicia con la interposición de un recurso al que el Título de Condiciones Gremiales y el reglamento de la Comisión designan con el nombre genérico de inconformidad, a través del cual se impugnan la resolución de primera instancia dictada por el titular de la dependencia. El plazo concedido al miembro del personal académico para la interposición de este recurso es de 15 días hábiles, contados a partir de la resolución de primera instancia. Al escrito de inconformidad se deben anexar las pruebas que tenga el miembro del personal académico, señalando, en su caso, las que no obren en su poder y desee que se desahoguen, especificando el lugar en que se encuentren para que sean requeridas por la comisión.²⁵⁵

Presentando el escrito de inconformidad, la comisión debe proceder a abrir el expediente respectivo y a dictar un auto de radicación en el que se fijará día y hora de celebración de una audiencia de pruebas y alegatos. Este auto deberá ser notificado tanto al miembro del personal académico como a la autoridad señalada como responsable, a efecto de que esta última produzca su contestación y ofrezca las pruebas que estime convenientes, bajo el apercibimiento de que, en caso de no hacerlo en el término concedido, se le tendrá por allanada de la inconformidad.²⁵⁶

En la audiencia se deben desahogar las pruebas ofrecidas por las partes y recibir los alegatos correspondientes, las que podrán constar

²⁵⁴ *Idem*, artículo 1.

²⁵⁵ *Idem*, artículo 10.

²⁵⁶ El artículo 33 del Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución establece un término de cinco días hábiles para que la autoridad señalada como responsable del acto recurrido produzca su contestación; sin embargo, este es el mismo término que el artículo 139 del título de las condiciones gremiales fija para que la comisión dicte su resolución definitiva, lo que resulta ser del todo incongruente y obliga a una reforma, ya al reglamento o ya al título de las condiciones gremiales, para hacer corresponder los plazos.

por escrito o bien producirse oralmente en el momento de celebrarse la audiencia. Los miembros de la comisión pueden interrogar libremente a las partes o a sus representantes, y en su caso, acordar la práctica de diligencias para mejor proveer. Una vez concluida la audiencia se debe dictar la resolución correspondiente.²⁵⁷

²⁵⁷ Véanse: artículos 31 a 42 del Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.