

4. *Gobierno académico y contratación colectiva*

Conforme a las disposiciones constitucionales, legales y jurisdiccionales vigentes en las instituciones de educación superior autónomas por ley, además de los derechos gremiales del personal académico y administrativo a la contratación colectiva y de los derechos de la administración a retener determinadas prerrogativas que la habiliten para cumplir sus funciones, hay ciertos derechos “universitarios”, “académicos” o “derivados de la autonomía universitaria”, los cuales corresponde su ejercicio a la comunidad universitaria como un todo: autoridades, personal académico, administrativo y estudiantes.

En efecto, conforme a la tradicional autonomía que disfrutaban las instituciones de educación superior, corresponde a la propia comunidad universitaria la determinación, entre otros aspectos, de su forma de gobierno, la administración de sus recursos y las cuestiones académicas. Debe insistirse en que el ejercicio de tales potestades compete conjuntamente a los diversos sectores integrantes de la comunidad universitaria, a través de órganos representativos, mas no sólo cierto grupo.

Precisamente, para evitar que los llamados derechos “universitarios” se vean violados o relegados a través del proceso de la contratación colectiva es que se hizo necesario excluirlos del mismo. Hay que advertir que no es posible considerar que las universidades mexicanas públicas autónomas puedan negociar colectivamente las facultades que tienen reservadas por la constitución y la ley laboral correspondiente ya que, además de algunos inconvenientes técnicos y académicos mencionados en el capítulo que antecede, el ejercicio de tales facultades corresponde a la comunidad universitaria, a través de sus órganos colegiados representativos, mas no en forma exclusiva a las partes que intervienen en el proceso de negociación colectiva.

En este sentido se han pronunciado tanto la Asociación Nacional

Federal del Trabajo para las disposiciones que la contraríen, cabría pensar que la misma —al ser inconfirmable, imprescriptible y susceptible de ser reclamada por cualquier interesado—, pudiera ser demandada ante el órgano jurisdiccional competente por el ministerio público (mayor duda habría para determinar si, por ejemplo, los miembros de un órgano universitario al que competen las facultades reglamentarias de cierta institución, contarían con la legitimación para solicitar la nulidad de alguna cláusula que prive al órgano respectivo de una facultad a él asignada por la ley orgánica en cuestión).

de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior⁹⁴ —con respecto a México— como diversas comisiones norteamericanas encargadas de analizar y evaluar el sistema estadounidense de educación superior. Así, por ejemplo, la *Commission on Academic Tenure* recomendó que:

...la negociación colectiva en *colleges* y universidades no se extienda a la libertad académica, la definitividad y los asuntos académicos relacionados con el personal, en tanto que los recursos de inconformidad que impliquen cuestiones de libertad académica y definitividad sean sometidos a procedimientos académicos fuera del proceso de contratación colectiva.⁹⁵

Igualmente, el *Carnegie Council on Policy Studies in Higher Education*, después de advertir que no debe permitirse que la negociación colectiva determine, entre otras materias, la selección, promoción y definitividad del personal académico, concluyó que:

...el alcance de la negociación colectiva en la educación superior debiera limitarse a través de la legislación, las disposiciones administrativas o por la práctica, a cuestiones que atañen directamente a los “salarios, horas y otros términos y condiciones de empleo” —aspectos que tienen esencialmente una dimensión monetaria— y aquellas materias que constituyen tradicionalmente la esencia de “la libertad académica y la autonomía” debieran estar específicamente excluidas.⁹⁶

Por otra parte, las decisiones sobre selección, promoción y definitividad del personal académico en los Estados Unidos, de conformidad a las disposiciones legales relativas y a los precedentes judiciales y de las juntas laborales angloamericanas, se consideran por lo

⁹⁴ *Id.*, *op. cit.* (*supra*, nota 21, capítulo I), pp. 2-6, *passim*.

⁹⁵ *Id.*, *op. cit.* (*supra*, nota 57, capítulo III), p. 90.

⁹⁶ Carnegie Council on Policy Studies in Higher Education, “La negociación colectiva del personal académico en la educación superior del sector público —Tres cuestiones fundamentales”, traducción de M. G. Álvarez y J. J. Orozco Henríquez, en *La contratación colectiva del personal académico en el derecho comparado*, México, UNAM, 1982, p. 22. “Comentamos lo anterior en virtud de que, en la historia de la contratación colectiva, se observa que los contratos respectivos tienden a contemplar, con el transcurso del tiempo, una gama cada vez más amplia de aspectos... Los sindicatos presionan para obtener una ampliación de los derechos de negociación, mientras que la administración busca proteger los derechos de la administración; como resultado, podría suceder que en la educación superior ninguna de las partes que concurren a la mesa de negociaciones pueda proteger los derechos académicos o universitarios a menos que se tomen alguna o algunas de las medidas que se sugirieron con anterioridad” (*ibidem*, p. 24).

general como “prerrogativas de la administración” y, en consecuencia, sujetas potestativamente a la negociación colectiva, esto es, su negociación queda a discreción de las autoridades universitarias.⁹⁷

Como se apuntó en el desarrollo del tema que antecede, la negociación colectiva en las universidades mexicanas públicas autónomas se limita a las cuestiones que atañen directamente a las condiciones de trabajo, excluyéndose totalmente los aspectos que constituyen la esencia de la autonomía académica los cuales deben continuar regulándose a través de los canales tradicionales de gobierno universitario. Lo anterior en atención, entre otras razones, al hecho de que el esquema diseñado para la contratación colectiva, consistente en la intervención de sólo dos partes (trabajadores y administradores) con intereses contrapuestos, resulta insuficiente e inadecuado para resolver las cuestiones relativas a la integración y calidad del personal académico de una universidad pæes, además de que la actitud que debe imperar en tales decisiones no debe ser de mera oposición y negociación, sino de racionalidad y deliberación, hay otros grupos intrínsecamente interesados, como los estudiantes, los cuales demandan también métodos formales de participación en las decisiones respectivas.

Es obvio que el hecho de que los aspectos académicos se encuentren legalmente excluidos de la contratación colectiva no implica que los mismos sean estáticos, o que el personal académico se vea impedido de promover alguna reforma sobre los mismos, ya que para el efecto dicho personal cuenta —al igual que los demás sectores interesados de la comunidad universitaria— con los canales tradicionales del gobierno universitario, donde por lo general tiene una participación directa y fundamental.

Hay que distinguir nítidamente entre el papel del personal académico en tanto sujeto a una relación laboral y el relativo a su tradicional participación en el gobierno académico de la universidad. En cuanto al primer papel tiene derecho a estar representado por la organización gremial de su elección para los efectos de negociar colectivamente sus condiciones de trabajo, en tanto que en el segundo papel ejerce —conjuntamente con otros sectores interesados de la comunidad universitaria— las prerrogativas para participar en el gobierno de la institución, a través de órganos académicos representativos.

Las ventajas para el personal académico del sistema dual descrito

⁹⁷ *Vel.*, Orozco Henríquez, *op. cit.* (*supra*, nota 54, capítulo III), pp. 164-170.

en el párrafo anterior son principalmente dos. La primera consiste en la posibilidad de que dicho personal elija, para los efectos de la contratación colectiva, a una representación gremial con la fuerza y disposición para obtener mayores conquistas laborales —consistentes en prestaciones económicas y condiciones óptimas para el desempeño de su trabajo—. La segunda, en relación con el gobierno académico, deriva de su facultad para participar directamente y elegir a sus representantes académicos en los órganos universitarios colegiados, con base en sus conocimientos y experiencia académica, mismos que son necesarios para garantizar que, en su oportunidad, el propio personal será objeto de una evaluación académica justa y adecuada con independencia de factores ideológicos o partidistas, a la vez que se podrán establecer planes y programas idóneos para contribuir a superar el nivel académico de la institución.

Es necesario tener presente que el titular de esta doble prerrogativa, consistente en el derecho para negociar colectivamente a través de su representante gremial las condiciones de trabajo y para participar en el gobierno académico de la universidad, es directamente el personal académico en lo individual, mas no su sindicato.

Quizás algunas universidades requieran reformular los términos actualmente previstos para la selección, promoción y definitividad de su personal académico, a efecto de que se garantice una decisión institucional saludable que preserve un alto nivel académico y, simultáneamente, se salvaguarden los derechos del candidato sujeto a evaluación. Es claro que tales términos deben ser regulados por cada universidad en ejercicio de su autonomía, a través de sus órganos colegiados facultados para ello, donde el mérito, mas no la mera antigüedad, sea el principal criterio de decisión con el objeto de erradicar cualquier vestigio de incompetencia. Al respecto, es indispensable que se desarrollen métodos adecuados y confiables de evaluación académica, lo cual requiere de un estudio especial que rebasa los límites del presente.

Por lo pronto, cabe afirmar que en la medida que órganos y trabajadores universitarios practiquen sus derechos y deberes dentro del ámbito de responsabilidad que les incumbe, sin involucrar como materia negociable las cuestiones académicas, se podrán hacer compatibles los intereses gremiales e institucionales. En este sentido, no se podrán conculcar los derechos gremiales con excusas de orden académico, como tampoco se podrán invadir los principios académicos con pretextos de carácter laboral.