

UNION DE UNIVERSIDADES DE AMERICA
LATINA. CENTRO DE INFORMACION Y
DOCUMENTACION UNIVERSITARIAS.

"EL REGIMEN LABORAL EN LA UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA
(Personal Académico)".

Ponencia que presenta Jorge Carpizo,
Abogado General, Investigador Titu-
lar y Catedrático de Derecho Consti-
tucional de la Universidad Nacional
Autónoma de México, a la

I CONFERENCIA LATINOAMERICANA DE LEGISLACION UNIVERSITARIA,
en el tema II, a celebrarse en la Universidad Nacional de Ingenieria.
Lima, Perú, del 9 al 14 de noviembre de 1975.

UNION DE UNIVERSIDADES DE AMERICA
LATINA. CENTRO DE INFORMACION Y
DOCUMENTACION UNIVERSITARIAS.

S U M A R I O

I. Planteamiento del problema.- II. Antecedentes e instrumentos internacionales.- III. Algunas ideas sobre la sindicación y la contratación colectiva del personal académico. A. Tres encuestas en Norteamérica. B. Causas del sindicalismo y de la contratación colectiva. C. Posibles resultados de la sindicación y de la contratación colectiva.- IV. Legislación universitaria en Latinoamérica. A. Argentina. B. Brasil. C. Colombia. D. Costa Rica. E. Ecuador. F. Panamá. G. Perú. H. República Dominicana. I. Venezuela.- V. Un caso concreto: la Universidad Nacional Autónoma de México.- VI. Algunas sugerencias.

por Jorge Carpizo *

I. Planteamiento del problema

A. Esta ponencia debe versar sobre el "Régimen laboral en la Universidad latinoamericana". De los dos aspectos que este rubro abarca, he escogido examinar la situación que guarda la relación laboral de las universidades con su personal académico, por ser un problema presente de las universidades y porque en nuestra región todavía es un tema poco explorado.

La relación laboral de las universidades con el personal administrativo es un asunto en el cual aún no se ha llegado a conclusiones definitivas, pero de cualquier manera se encuentra más precisado que el referente al personal académico.

El personal académico generalmente está regido por estatutos y reglamentos, que en una buena parte de los casos son otorgados por las propias universidades. Ahora, frente a los estatutos de personal académico se sostiene la tesis de la negociación colectiva: los derechos laborales de los profesores e investigadores deben ser consecuencia de una contratación colectiva, para que en su establecimiento participen los representantes de los intereses laborales del personal académico. Como corolario, se afirma que en lugar de las asociaciones profesionales, el personal académico debe organizarse en sindicatos.

En el fondo de estas alternativas vibra el anhelo de asegurar para el personal académico una remuneración decorosa, prestaciones sociales justas y elementos que permitan su superación académica. Pero, ¿es que ya no es posible asegurar esos derechos a través de estatutos y de las asociaciones profesionales?

* Abogado General, Investigador Titular y Catedrático de Derecho Constitucional de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Las universidades tienen ante sí un problema muy complejo que rebasa la sola relación laboral con el personal académico, porque puede tener consecuencias inmediatas sobre el nivel académico de las instituciones y sobre su forma de gobierno.

Así, las alternativas son: sindicato o agrupación profesional; estatuto o contrato colectivo; u otras posibilidades que nazcan de la interrelación de las anteriores alternativas.

B. La inquietud del personal académico en las universidades por formar sindicatos, y la negociación colectiva e incluso la contratación colectiva, es bastante reciente. En Estados Unidos de Norteamérica, el movimiento tendiente a lograr la fijación de las condiciones laborales del personal académico de las universidades a través de la negociación colectiva data de 1968.

Las universidades, después de la rebelión estudiantil de la década de los sesenta, se están enfrentando a problemas laborales, presentados tanto por el personal administrativo como por el académico.

Es reciente, reitero, el fenómeno del sindicalismo y negociación colectiva de las condiciones laborales del personal académico de las universidades; empero, se ha presentado con tales características que preocupa profundamente a los estudiosos de la educación superior, toda vez que las universidades se pueden transformar, positiva o negativamente, a través de la negociación colectiva.

La Oficina Internacional del Trabajo ha establecido un programa de actividades respecto a los trabajadores no manuales. Hace poco publicó la obra: "Le Personnel Scientifique et Technique Hautement Qualifié: conditions d'emploi et de travail",¹⁾ ensayo del que se excluye al personal de enseñanza superior.

Sin embargo, en el libro queda claro que los trabajadores científicos y técnicos altamente calificados constituyen una categoría de trabajadores cuya situación y problemas son mal conocidos, pero que deben tener una protección apropiada dentro del derecho del trabajo.

En Norteamérica se han publicado ensayos especializados, la literatura es amplia. Citemos sólo tres de las últimas y principales obras al respecto:

a).- "Professors, Unions and American Higher Education" de Everett Carl Ladd, Jr. y Seymour Martin Lipset ;
 2)
 b).- "Collective Bargaining Comes to the Campus" de Robert K. Carr y Daniel K. Van Eyck ;
 3)
 y c).- "Faculty Bargaining: change and conflict" de Joseph W. Garbarino.
 4)
 Estas tres obras contienen una abundante y especializada bibliografía.

Respecto a Latinoamérica, no conocemos ningún ensayo especializado sobre este problema; en algunas obras de derecho del trabajo se están empezando a hacer ciertas referencias.
 5)

Aún son pocas las universidades de Latinoamérica que se han topado con los problemas de la sindicación y de la contratación colectiva con su personal académico. Aún es muy temprano para llegar a ciertas conclusiones que pudiéramos considerar como definitivas; aún no conocemos todas las características del problema, mismo que cambia de país a país, e incluso de universidad a universidad dentro de un mismo Estado.

II. Antecedentes e instrumentos internacionales

A. En 1946, en la ciudad de Londres se creó la federación mundial de trabajadores científicos bajo la presidencia de Frédéric Joliot-Curie; y en 1948, la

Federación adoptó como Carta un documento de siete capítulos relativos a la situación profesional, social y económica de los científicos. Los siete capítulos se denominan de la siguiente manera: 1. Responsabilidad de los trabajadores científicos con la ciencia, con la sociedad, con la humanidad; 2. Estatuto de la ciencia y de los trabajadores científicos; 3. Posibilidad de acceso a la carrera científica; 4. Facultad de empleo; 5. Condición de trabajo de los científicos; 6. Organización del trabajo científico; y 7. Necesidad especial de la ciencia en los países poco desarrollados.

La federación mundial de trabajadores científicos se ha preocupado por estudiar las condiciones de trabajo de sus asociados, en temas como la determinación del salario, las condiciones de base del empleo, los derechos sociales, etcétera.

Asimismo, la federación publica su revista "Le Monde Scientifique" cada tres meses en inglés, francés, alemán, ruso y español.

- B. La situación de las relaciones laborales entre las universidades y su personal académico, está siguiendo, aunque existen profundas diferencias, los caminos que escogieron los profesores de primera y segunda enseñanza. Por tanto, es bueno conocer, como antecedentes, algunas de las conclusiones respecto a ellos, porque constituyen un primer paso en la organización sindical y en la negociación colectiva del personal académico en las universidades.

La Organización Internacional del Trabajo a través de su comité consultivo sobre empleados asalariados y trabajadores intelectuales, en su tercera sesión celebrada en Ginebra en 1954, trató el tema de las condiciones de trabajo de los profesores y entre los puntos que fueron sugeridos para discusión, encontramos los siguientes: libertad académica, libertad de asociación y dere---

chos sindicales, jornada de trabajo, vacaciones, licencias para estudiar, - licencias por razones personales, salario, protección a la salud y condicio- nes higiénicas, invalidez, pensión de vejez, tratamiento en caso de enferme- 6) dad, etcétera.

C. En 1956, en la ponencia general de la cuarta sesión, del comité consultivo -- mencionado, que se celebró en Ginebra, se dio a conocer cómo algunos países habían actuado para hacer efectiva la resolución número 28 del comité, sus- -- crita en Ginebra dos años antes, informando sobre: los derechos genera- -- les de los profesores, las condiciones de empleo y la seguridad social, y -- 7) las condiciones de trabajo.

D. La Organización Internacional del Trabajo ha continuado laborando sobre el - tema de las condiciones de trabajo de los profesores en reuniones como la -- que se celebró en Ginebra en octubre de 1958, que fue un coloquio de exper- -- tos sobre este tema, y la sesión quinta del comité en cuestión, celebrada en 8) Colonia en 1959.

E. En octubre de 1966, la UNESCO celebró una conferencia intergubernamental so- bre la condición del personal de enseñanza en las escuelas de primera y se- -- gunda enseñanza, técnica, profesional o artística, y jardines de niños. En- -- tre los principales derecho que se recomendó se aseguraran, están: la estabi- lidad en el empleo, la jornada de trabajo, permiso por enfermedad con trata- miento médico, seguridad social, accidentes de trabajo y enfermedades profe- sionales, pensión de vejez y de invalidez.

Se declaró que la definición y el respeto de las normas profesionales

aplicables a los profesores se deben asegurar con la participación de las - organizaciones de los profesores y que sus condiciones de trabajo deben ser determinadas por la vía de la negociación entre los patrones y las organiza-
9)
ciones de los profesores.

F. En julio de 1974, la UNESCO celebró en París una conferencia general y uno - de los puntos del orden del día fue la "Recomendación a los Estados miembros sobre la situación de los investigadores científicos".

Entre las primeras recomendaciones a los Estados miembros se encuentra la de promover "los intereses de los investigadores científicos agrupados en asociaciones y a otras partes interesadas"; a velar para que disfruten de -- condiciones de trabajo y de remuneración de acuerdo a su status, sin ninguna discriminación en razón de sexo, lengua, edad, religión u origen nacional. Se declaró que exige especial atención:

"...la utilidad de instituir un procedimiento que ofrezca todas las garan-- tías deseables para examinar periódicamente la situación material de los in-- vestigadores científicos para comprobar que sigue siendo comparable a las de los demás trabajadores de experiencia y calificación equivalentes y que co-- rresponde al nivel de vida existente en el país."

Asimismo, se recomienda a los Estados miembros que garanticen en la ma- yor medida posible la salud y la seguridad de los investigadores científicos, -- así como una jornada de trabajo razonable, tiempo de descanso, incluido un -- período anual de vacaciones completamente remunerado, y los servicios de la - seguridad social.

Dos recomendaciones importantes son las siguientes:

"Los Estados Miembros deberían procurar que la investigación científica y el desarrollo experimental no se reduzcan a una mera rutina y por consiguien

te, deberían cuidarse de que todos los textos que enuncian las condiciones de empleo o que rigen las condiciones de trabajo de los investigadores científicos se redacten e interpreten con toda la flexibilidad deseable para satisfacer las exigencias de la ciencia y la tecnología. Sin embargo, esta flexibilidad no debería servir para imponer a los investigadores científicos condiciones inferiores a las que disfrutaban otros trabajadores que tengan títulos y responsabilidades equivalentes"; y "Los Estados Miembros deberían reconocer -- que es legítimo, e incluso conveniente, que los investigadores científicos se asocien para proteger y promover sus intereses individuales y colectivos, en órganos tales como asociaciones sindicales, profesionales y científicas, inspirándose en los principios pertinentes enunciados en las convenciones internacionales cuya lista figura en el Anexo a esta Recomendación. En todos los casos en los que sea necesario para proteger los derechos de los investigadores científicos, esas organizaciones tendrán derecho a apoyar las reclamaciones justificadas de tales trabajadores".¹⁰⁾

III. Algunas ideas sobre la sindicación y la contratación colectiva del personal académico.

Veamos ahora algunos aspectos que presenta la cuestión de la sindicación y la contratación colectiva, así como qué piensan de estos problemas, -- profesores e investigadores que los están viviendo o los tienen muy cerca.

A. Tres encuestas en Norteamérica.

a.- En otoño de 1968, se hizo una encuesta sobre sindicación y negociación colectiva, enviando un cuestionario por correo a 800 profesores de 96 colegios y universidades norteamericanas, tanto públicas como privadas, en las regiones del Atlántico Norte, Grandes Lagos y Llanuras, Sureste y Oeste y Sur oeste. Se recibieron 436 respuestas, es decir, el 67% del total de aquellos a quienes se les remitió el cuestionario.¹¹⁾

En 1969 se llevó a cabo otra encuesta, enviándoles un cuestionario por correo a 60,000 académicos y en 1972-73 se efectuó una tercera encuesta, haciéndoles una serie de preguntas por teléfono a casi 500 académicos.¹²⁾

En la encuesta de 1968, a la pregunta sobre si los profesores universitarios necesitan una organización sindical y derechos de contratación colectiva

va para poder proteger sus derechos económicos y profesionales, el 28.4% contestó afirmativamente, el 65% negativamente, y el 7% y 5.9% manifestó incertidumbre o no respondió en forma completa.

En la encuesta de 1969, el 59% apoyó el principio de la contratación colectiva para el personal académico.

En la encuesta de 1972-73, el 43% apoyó la aseveración de que el reciente crecimiento del movimiento sindical entre el personal académico de los colegios y universidades es benéfico y debe extenderse; el 44% no estuvo de acuerdo con la frase anterior, y el 13% se manifestó indeciso.

Lo que se deduce de las cifras anteriores es que el personal académico está dividido respecto a las cuestiones de su sindicación y contratación colectiva.

En las tres encuestas se notó que los miembros jóvenes del personal académico fueron quienes expresaron mayor apoyo a la sindicación y a la contratación colectiva¹³⁾, así como los que poseen las categorías académicas más bajas, las remuneraciones menores y quienes aún no tienen la definitividad.

En los Estados Unidos de Norteamérica, en marzo de 1973, alrededor del 10% del personal académico de las instituciones de enseñanza superior estaba representado en negociaciones colectivas, pero aun cuando el tanto por ciento no es elevado, el número de colegios y universidades con negociación colectiva ha crecido rápidamente en los últimos años. En 1966, sólo cinco colegios y universidades con 2,600 miembros del personal académico estaban representados en negociaciones colectivas; en 1973 los números se elevaron a 288 y 80,000 respectivamente;¹⁴⁾ y un dato que se debe tomar en cuenta es que de --

esos 80,000 miembros del personal académico que representan sólo el 10% del total en Estados Unidos de Norteamérica, alrededor de 55,000 son personal de carrera, lo que representa más o menos un sexto de todo el personal académico de carrera en ese país.

b.- Aussieker y Garbarino asientan que el sindicalismo académico se ha concentrado en colegios y universidades de relativa baja calidad. Para llegar a esta conclusión se basan en un estudio que dividió a esas instituciones en: de alta calidad, de media calidad y de baja calidad.

Para marzo de 1973, ninguna universidad considerada de alta calidad tenía negociación colectiva, de media calidad sólo 5, y 14 de baja calidad.

Los colegios con negociación colectiva fueron clasificados así: 4 de alta calidad, 11 de media calidad, 59 de baja calidad, 183 de junior colleges y 12 no clasificados de cuatro años. 15)

c.- Respecto al derecho de huelga, en la encuesta de 1968, de los que estaban de acuerdo con la sindicación y la contratación colectiva, sólo el 50% apoyó el empleo de la huelga; el 31% pensaba que era legítima como un recurso último y sólo después que la mediación hubiese fracasado y la libertad académica estuviese en peligro por actos arbitrarios de la administración.

En la encuesta de 1969, el 47% estaba en favor de que existen circunstancias en las cuales la huelga es un instrumento legítimo. Estos datos tienen importancia en un país en el cual se están dando huelgas de hecho en el sector público. 16)

d.- En la encuesta de 1968, el 55.8% del total de los que respondieron sentían que la afiliación sindical traía consigo pérdida de status; el

44.2% no lo consideraba así.

De los que estaban de acuerdo con la negociación colectiva, únicamente el 17% pensaba que por el hecho de pertenecer a un sindicato, se sufría una pérdida en su prestigio profesional; pero el 83% no lo consideraba así.

De los profesores contrarios a la sindicación, el 70% manifestó que esa clase de organización sí implicaba deterioro en su status profesional.

La idea general ha sido que el apoyo a tácticas sindicales en las negociaciones, denigra y niega el status profesional ; idea que, parece ser, viene cambiando y que se va reflejando en que el personal académico busca el apoyo de los sindicatos en lugar del de las asociaciones profesionales.

B. Causas del sindicalismo y de la contratación colectiva.

Debemos preguntarnos cuáles pueden ser algunas de las causas y factores por los cuales, en los últimos años, se ha presentado el fenómeno de la sindicación y de la contratación colectiva en las universidades. No está de más insistir en que siendo éste un fenómeno nuevo, las siguientes aseveraciones aún necesitan de un análisis más profundo:

- 1).- La entrada de profesores jóvenes en proporciones mayores a las acostumbradas; jóvenes que aún no logran la estabilidad en el cargo y sienten que los requisitos académicos de los estatutos no son fáciles de satisfacer.
- 2).- Inseguridad en las promociones académicas y el deseo de una organización que los defienda.
- 3).- El proceso inflacionario y la idea de que los sindicatos logran mayores aumentos a los que la administración universitaria concedería si no existiera.

tiera ninguna presión.

- 4).- Se ve al sindicalismo como un instrumento de poder del personal académico.
- 5).- Mientras hace unos pocos años el personal académico era principalmente contratado por horas, es decir, que su principal actividad se realizaba fuera de la universidad, cada día más, las universidades han ido aumentando su personal de carrera, es decir, aquéllos cuya única o parte -- principal de su remuneración proviene de la universidad y de la que depende su nivel de vida.
- 6).- Por considerárseles un medio para participar más en el gobierno de la --
propia universidad. En la encuesta de 1968, el 82% de los que apoyaron la sindicación, también se manifestaron insatisfechos de su participación en el gobierno de sus casas de estudio. Asimismo, se ha argumentado que las estructuras administrativas universitarias son autoritarias y que la sindicación es el camino necesario para lograr la democratización de esas estructuras.

C. Posibles resultados de la sindicación y de la contratación colectiva.

Debemos preguntarnos cuáles pueden ser algunos de los resultados de la sindicación y de la contratación colectiva en las universidades. Enunciémoslos:

- 1).- Pérdida de autonomía de la universidad si el sindicato se une a alguna central obrera y mucho más si ella responde o está ligada a un partido político.
- 2).- Es difícil separar las condiciones de trabajo de las académicas y de la

política educativa. El sindicato se puede convertir en un factor político que intervenga en las decisiones académicas, especialmente en los nombramientos y en las promociones.

- 3).- Podría llevar al "igualamiento", dejando a un lado normas de la vida académica, como es premiar la calidad y la excelencia, ya que el sindicalismo tiene la tendencia a abolir las diferencias entre los salarios y los aumentos en razón de los méritos.
- 4).- Los administradores universitarios en la mesa de las negociaciones ante la presión por más altas remuneraciones, tendrán que asociar esos aumen²²⁾tos con acuerdos sobre la productividad del personal académico.
- 5).- Hay que preguntarse qué transformaciones va a sufrir el gobierno tradicional de las universidades con la existencia del sindicato. ¿La representación de los profesores e investigadores en los consejos universitarios y técnicos, continuará sin alteración? ¿Será posible que los profesores actúen simultáneamente como patrón y como trabajadores?.
- 6).- ¿Qué pasará con la libertad académica si un miembro del personal académico puede perder su cargo por no entrar al sindicato, renunciar o ser expulsado de él?.
- 7).- En las universidades públicas ¿implicará intervención del gobierno en la autonomía de las universidades, inclusive estando representantes del gobierno en las mesas de negociación, ya que en última instancia, es el gobierno quien debe sufragar los aumentos económicos que se acuerden?.
- 8).- ¿La rigidez de un contrato colectivo limitará la flexibilidad que debe tener la vida académica? ¿Se limitarán los experimentos por razones la

borales?, mismas que no deben contar, ya que a veces, a costa de esfuerzos personales se logran los experimentos como un número de horas de trabajo diario que sobrepasa cualquier contrato colectivo. 23)

IV.- Legislación universitaria en Latinoamérica,

La sindicación del personal académico en las universidades es un fenómeno reciente y minoritario en América Latina. Hasta donde llegan mis conocimientos, son primordialmente tres los países que reconocen la libertad del personal académico de las universidades para organizarse en sindicatos, a saber: México, Perú y Venezuela.

Enunciemos algunas disposiciones legales latinoamericanas en donde se encuentran derechos económicos del personal académico, así como procedimientos para su nombramiento. 24)

Debo hacer dos aclaraciones sobre la documentación que sigue: a) algunos de esos ordenamientos están derogados, pero son buenos ejemplos de cómo sí ha existido la preocupación por asegurar al personal académico una serie de derechos que generalmente todo trabajador posee, y b) por razones de espacio no era posible ocuparse de todos los países de la región, por lo cual escogimos algunos, principalmente por razones de facilidad en cuanto a la adquisición de la documentación legal. 25)

A. ARGENTINA.

La Ley No. 20.654, promulgada el 26 de marzo de 1974, determina los fines, objetivos, funciones, estructura jurídico-administrativa y atribuciones de las UNIVERSIDADES NACIONALES.

El artículo 4 señala entre las atribuciones de las universidades la designación y remoción de su personal.

El artículo 9 señala que los cargos docentes ordinarios se obtienen a través de concurso público de antecedentes y de oposición.

El artículo 10 señala el procedimiento para la designación de los docentes: los jurados presentarán los resultados de los concursos al consejo directivo de cada unidad académica, los que a su vez la pueden turnar al consejo superior. Contra la resolución del consejo superior, se admite la procedencia del recurso jerárquico y agotada esta vía queda abierta la instancia judicial.

El artículo 12 señala las causales por las cuales los profesores podrán ser separados de sus cargos, separación que es competencia del consejo superior a propuesta de los consejos directivos.

Entre las facultades del consejo superior, el artículo 28, inciso p), señala la de dictar los reglamentos sobre el funcionamiento de las asociaciones de docentes, alumnos y personal no docente.

B. BRASIL

- a. La Ley de Directrices y Bases de la Educación. Decreto 4.042 del 20 de diciembre de 1961, establece el régimen jurídico del personal docente superior vinculado a la administración superior.

En el artículo 51 se señala que se adquiere la estabilidad después de dos años en el cargo en forma consecutiva, y por nombramiento en virtud de concurso.

En el artículo 54 se señalan compensaciones para transporte y mudanza si se es transferido a otro lugar; ayuda para la publicación de trabajos o la

producción de obras consideradas de valor por el órgano colegiado de la institución; bolsas de estudio destinadas para viajes de observación, cursos y estadía.

- b. La Ley número 5.539 del 27 de noviembre de 1968 en su artículo segundo establece que los profesores serán admitidos según el régimen jurídico del Estatuto del Magisterio Superior o según la legislación del trabajo, y los auxiliares de enseñanza conforme a la legislación del trabajo.

En el artículo 10 se señala que el cargo de profesor titular se adquiere mediante concurso público de títulos y pruebas.

En el artículo 11 se señala que el estatuto de los funcionarios civiles de la Unión se aplica supletoriamente a los profesores del magisterio superior.

- c. La Ley número 5.540 de 28 de noviembre de 1968 que fija las normas de organización y funcionamiento de la enseñanza superior y su articulación con la escuela media, en su artículo 31 señala que el régimen jurídico del magisterio de enseñanza superior será regulado por la legislación propia de los sistemas de enseñanza y por los estatutos y reglamentos de las universidades, de las federaciones de escuelas y de los establecimientos en particular.

En el artículo 37 se señala que al personal de enseñanza superior que -- haya sido admitido mediante un contrato de trabajo, se le aplica exclusivamente la legislación del trabajo, con reglas especiales.

En el artículo 39 se señala que en cada universidad o en cada establecimiento de enseñanza superior, podrá ser organizada una asociación para congregar a los miembros del respectivo cuerpo docente.

d. Decreto - Ley número 464 de 11 de febrero de 1969.

En el artículo 11 se señala que a los miembros de enseñanza superior, admitidos en el régimen de la legislación de trabajo, la justicia del trabajo les aplicará también las leyes de enseñanza y los estatutos y reglamentos universitarios y escolares.

En el artículo 31 se reitera el contenido del artículo 31 de la Ley 5.540.

C. COLOMBIA.

a. La Ley 65 de 1963 establece el régimen orgánico de la Universidad Nacional de Colombia.

El artículo 11 inciso e) señala que el consejo superior universitario está facultado para expedir los estatutos del profesorado y del personal administrativo con base en la relación de derecho público que lo vincula a la universidad.

En el propio artículo 11 inciso i), se faculta al consejo superior universitario para crear y suprimir los cargos docentes y administrativos, así como para fijar sus asignaciones y prestaciones; y en el inciso n), se le faculta para organizar los servicios de bienestar del profesorado, de acuerdo con la asociación de profesores.

En el artículo 17 inciso d), se faculta al rector para designar al personal docente y de investigación, de acuerdo con las normas del estatuto del profesorado y a nombrar a aquellos cuya designación no resulte del propio estatuto, de listas sometidas a su consideración por el consejo directivo de cada unidad docente o de investigación. El rector, conforme a las normas del estatuto, con-

cede licencias y designa al personal interino.

- b. En el Manual para la Educación Superior del Insituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, se establece que las universidades colombianas son autónomas dentro del orden legal para:

"Nombrar y remover su propio personal directivo, académico y administrativo, de acuerdo con sus propios reglamentos".

- c. Los profesores de ingeniería mecánica de la Universidad Nacional de Colombia, en julio de 1972 declararon que: "Aunque se reconoce que la demasiada estabilidad conlleva al peligro de la mediocridad, el profesor necesita de una estabilidad mínima, basada en criterios de excelencia y responsabilidad y no sujeta a las veleidades de nuestro sistema político.

Siendo los profesores y los estudiantes los estamentos básicos de la universidad, poseen el derecho inalienable de darse su propia organización, de elegir su propia representación y de participar en el gobierno de la Universidad".

D. COSTA RICA.

- a. Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica del 24 de mayo de 1956.

El artículo 9 señala que es competencia exclusiva de la Universidad el nombramiento de su personal docente.

El artículo 70 señala minuciosamente el proceso que se debe seguir para el nombramiento de los profesores.

El artículo 120 señala que el personal administrativo y técnico, y los profesores de la universidad, tendrán el derecho a participar en los beneficios del sistema de patrimonios y jubilaciones, de acuerdo con las normas que

señala el reglamento de administración financiera y escalafón de la universidad.

El artículo 121 señala que se considerará como ruptura del contrato de trabajo del personal universitario, participar en huelgas originadas en relaciones laborales distintas a las mantenidas por dicho personal con la universidad como patrón, con perjuicio del cumplimiento de sus obligaciones universitarias.

- b. En el Reglamento de Carrera Docente, el artículo 14 señala que existe un sueldo base para la categoría más baja y un tanto por ciento progresivo conforme se va adquiriendo una categoría superior, y que cada 5 años, el salario base debe ser revisado por el consejo universitario de acuerdo con las posibilidades económicas de la universidad y del país.

El artículo 18 señala que para el nombramiento de instructores (la categoría más baja) se abrirá un concurso de antecedentes, y a partir de este momento -artículo 20- cuando un profesor satisfaga los requisitos necesarios para su ascenso, podrá hacer la solicitud correspondiente a la comisión, a través de la secretaría de la escuela respectiva.

E. ECUADOR .

Nueva Ley de Educación Superior del Ecuador, de diciembre de 1970.

El artículo 26 señala que el personal docente y de investigación será elegido por riguroso concurso de méritos o de oposición.

F. PANAMA.

- a. Decreto de Gabinete número 144 de 3 de junio de 1969 por el cual se reorganiza la Universidad de Panamá.

El artículo 2 señala que la universidad tiene facultad para organizar sus estudios y designar y separar su personal en la forma que determine la ley.

El artículo 14 señala que el consejo académico es un organismo de carácter técnico y de consulta, y tiene entre otras, la función siguiente:

"b) Autorizar al Rector para que haga el nombramiento del personal docente tras considerar la recomendación previa y razonada que al efecto le formule la Junta de Facultad respectiva y decidir sobre quién debe recaer el nombramiento."

En el artículo 25 se señala que los profesores regulares de la universidad deben obtener sus cátedras mediante concurso de antecedentes o pruebas de oposición u otros sistemas que aseguren la idoneidad y la igualdad de oportunidades de acuerdo con las disposiciones reglamentarias.

Son nombrados por el rector, previa autorización del consejo académico por un período provisional probatorio de cinco años. Al término de cada año académico, el consejo académico, con base en el informe de la junta de facultad, evaluará el trabajo del profesor, y aprobará o no su continuidad en el cargo. Después del perio-

do inicial probatorio de cinco años, los profesores serán nombrados con carácter definitivo.

El artículo 26 señala que los derechos fundamentales del profesor universitario, entre otros, son:

- "b) La estabilidad en su cátedra, de acuerdo con lo que al respecto establezcan las normas que constituyen el régimen de la Universidad."
- "c) Disfrutar de remuneración que le permita mantener un nivel de vida compatible con su condición universitaria."
- "ch) Ser protegido con adecuadas medidas de seguridad social"
- "d) La libertad de asociación".
- "f) Participar en el gobierno de la Universidad".

En el artículo 27 se señala que los profesores definitivos nombrados gozarán de estabilidad durante el período de su nombramiento y no podrán ser removidos sino sólo por mala conducta, incompetencia o incumplimiento de sus deberes.

El artículo 36 establece que se estimulará la existencia de las sociedades de profesores que se constituyan para la superación profesional y el bienestar de sus asociados, pero es el consejo directivo quien determina lo concerniente a la creación de las agrupaciones anteriormente citadas.

El artículo 41 establece el derecho a la jubilación.

b.- Estatuto de la Universidad de Panamá, del 16 de junio de 1970.

El artículo 12 faculta a la universidad a emitir reglamentos de carác-

ter general o especial. Los de carácter general son los que conciernen a toda la institución, y especiales, los que se refieren al personal administrativo docente o a los estudiantes de una dependencia de la universidad.

El capítulo V que se refiere al personal docente, en su sección A, reglamenta con todo detalle los concursos que deben realizar los profesores para que la cátedra se les adjudique "en propiedad".

El artículo 118 señala que los profesores regulares con carácter permanente, sólo pueden ser removidos por las causas y los procedimientos -- previstos en el artículo 27 del Decreto de Gabinete y los reglamentos que lo desarrollan.

El artículo 158 señala una serie de derechos del profesor universitario que son complemento de los derechos fundamentales que el artículo 26 del Decreto de Gabinete garantiza: libertad de cátedra y de investigación, elementos de trabajo necesarios para el ejercicio de sus actividades, vacaciones, licencias, año sabático para el personal regular (artículo 161), y derecho de jubilación (artículos 164 y 165).

G. PERU.

a. Ley General de Educación de Perú. Decreto-Ley número 19,826 de marzo de 1972.

En el segundo párrafo del artículo 27 se señala que el Estado establecerá las políticas tendientes a lograr un justo status académico, profesional, social y económico para el magisterio.

En el artículo 180 se señala que el ejercicio docente en las universidades estatales constituye una carrera pública y goza de los derechos que

corresponden al magisterio nacional y a los servidores del Estado.

El artículo 184 señala que el ingreso a la docencia universitaria se hará por concurso público y que todos los docentes deben ser evaluados - periódicamente, para los efectos de su calificación y promoción.

El artículo 291 señala como derechos fundamentales del magisterio los siguientes:

"La estabilidad en el servicio, una remuneración acorde con la condición profesional, el ascenso dentro de las normas legales, un período vacacional adecuado á sus funciones y la libre asociación".

En el artículo 292 se señalan los derechos de jubilación, cesantía, y montepío y, en su caso, a otras prestaciones de seguridad social.

El artículo 296 señala que una ley específica del magisterio establecerá un sistema de promociones que constituya un incentivo económico y profesional.

- b. En la Universidad Nacional de San Agustín, Perú, se formó el 3 de mayo de 1973 un sindicato base de profesores del programa académico de educación, con fines "netamentegremiales e institucionales".
- c. En el Perú, a nivel general, está permitido el derecho de sindicación para el personal académico. El doctor Carlos Miguel Castañeda Cubas nos explica en su trabajo presentado a esta conferencia, que el artículo 44 de la Ley Universitaria No. 13417 reconocía a los profesores universitarios el derecho de formar asociaciones, corporaciones profesionales, académicas o gremiales y la nueva ley también reconoce esos derechos.

El inciso g) del artículo 21 de la Ley No. 15215 expresa que los profesores de primaria y secundaria tienen derecho "A agremiarse, a formar sus organizaciones sindicales en resguardo de sus intereses profesionales" y esta ley se aplica en forma supletoria, ya que el artículo 248 del reglamento vigente de la Universidad Nacional de Trujillo manifiesta que: "Corresponde a los profesores universitarios los derechos reconocidos a los servidores públicos y al magisterio nacional y los particulares que señala el presente reglamento".

El artículo 291 de la Ley General de Educación No. 19326 reconoce el derecho de los docentes "a la libre asociación para proteger sus beneficios, entre ellos su estabilidad, remuneración acorde con la condición profesional, etc...."

- d. El doctor Alberto Fernández Zúñiga en su trabajo presentado a esta conferencia, trata una serie de temas entre los cuales sostiene que: "la provisión de los cargos en la docencia universitaria tienen que realizarse mediante concursos, rodeados de todas las garantías. En su organización y ejecución ha de contarse con la participación del estamento estudiantil... La ley debe recoger en sus normas la participación de los estudiantes para la selección de sus docentes". Afirma que la estabilidad laboral es una garantía del trabajo universitario, pero que esta permanencia no debe ser obstáculo para que la universidad pueda revisar periódicamente los nombramientos de sus profesores, ya que la posibilidad de nombrarlos y removerlos es una de las connotaciones de la autonomía universitaria.

H. REPUBLICA DOMINICANA.

Estatuto Orgánico de la Universidad Autónoma de Santo Domingo, de 1966.

En el artículo 82 se señala que todas las cátedras se cubrirán por oposición de acuerdo con el reglamento que dicte el consejo universitario, -- pero en el propio artículo se establecen las bases a las que estará sujeto dicho reglamento.

El artículo 88 señala que para el ingreso y promoción se deben tomar -- en cuenta: la realización profesional; la capacidad científica y pedagógica y las condiciones morales y de servicio.

El artículo 115 señala que: "A los miembros de la familia universita-- ria les asiste el derecho de asociarse".

El artículo 129 señala que un reglamento aprobado por el consejo uni-- versitario y por cuatro consejos técnicos de facultades, reglamentará lo -- referente al personal docente y de investigación y lo relativo al plan de retiro, jubilaciones y prestaciones sociales.

I. VENEZUELA.

Ley de Universidades de Venezuela de septiembre de 1970.

El artículo 8º inciso 3) señala la facultad de las universidades para designar su personal docente.

En el artículo 26 inciso 18), se faculta al consejo universitario a -- dictar, de acuerdo con los lineamientos señalados por el consejo nacional de universidades, el régimen de seguros, escalafón, jubilaciones, pensio-- nes, despidos, así como todo lo relacionado con la asistencia y previsión

social de los miembros del personal universitario.

En el artículo 36, entre las atribuciones del rector, se encuentra la de someter a la consideración del consejo universitario los procesos de -- remoción del personal docente y de investigación.

El consejo de las facultades tiene entre sus atribuciones --artículo 62-- proponer al consejo universitario la contratación de profesores y las condi ciones del respectivo contrato, así como lo referente a los nombramientos, clasificación, ascenso, permiso, jubilación o pensiones, del personal docen- te, de investigación y administrativo de la respectiva facultad.

En el artículo 89 se señala que el personal académico ascenderá en el escalafón de acuerdo con sus méritos científicos y sus años de servicio, - pero que para ascender de una categoría a otra en el escalafón, además, es necesario, presentar a la consideración de un jurado un trabajo original.

El artículo 110 señala las causas por las cuales los profesores y los investigadores pueden ser removidos.

El artículo 114 señala que las universidades protegerán a su personal académico y procurarán su bienestar y mejoramiento. Establecerán "Los sis- temas que permitan cubrir los riesgos de enfermedad, muerte o despido; -- creará centros sociales, vacacionales y recreativos; fundará una caja de - Previsión Social, que abogará porque los miembros del personal docente y - de investigación, así como sus familiares, se beneficien en todos aquellos servicios médicos o sociales que se presten a través de sus institutos y - dependencias".

El artículo 115 señala que " para representar a los miembros del personal docente y de investigación ante las autoridades universitarias, las asociaciones de profesores universitarios solicitarán el reconocimiento -- ante el Consejo Universitario respectivo."

J. De la lectura de los preceptos anteriores, es fácil percatarse que en las universidades latinoamericanas ha existido la preocupación por asegurar al personal académico una serie de derechos, así como de principios respecto a la vida académica; éstos principalmente son:

1. Es la propia universidad, a través de su órgano legislativo, la que establece, generalmente dentro del marco de una norma jerárquicamente superior, la reglamentación respecto a su personal académico.
2. Los cargos docentes se obtienen mediante concursos públicos.
3. Se garantiza la libertad de cátedra e investigación.
4. La remuneración debe ser de acuerdo con el nivel de vida que le corresponde a un universitario.
5. Revisión periódica de las remuneraciones (Costa Rica).
6. Establecimiento de prestaciones económicas y sociales como: pensiones, jubilación, licencias, vacaciones, seguridad y previsión sociales.
7. La garantía de la estabilidad en el cargo.
8. Aplicación de la legislación del trabajo a parte del profesorado.(Brasi
9. Al personal académico de las instituciones públicas se les asimila - con los funcionarios civiles (Brasil, Perú).

10. Los profesores e investigadores participan en el gobierno de las universidades.
11. Expresamente se reconoce el derecho del personal académico para asociarse (Argentina, Colombia, Panamá, Perú, República Dominicana, Venezuela).

V. Un caso concreto: la Universidad Nacional Autónoma de México.

Voy a relatar en forma sucinta la cuestión de la sindicación del personal académico en la Universidad Nacional Autónoma de México, porque es el caso que mejor conozco, es reciente, y puede brindar algunas experiencias.

La primera inquietud para formar un sindicato de personal académico ocurrió a mediados de 1972 con la creación del consejo sindical, integrado por un grupo de docentes, principalmente de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y de la Escuela Nacional de Economía. Entre los objetivos del consejo sindical se encontraban la discusión de la problemática universitaria y la búsqueda de nuevas formas de participación en las decisiones.

La creación del consejo sindical concurrió con una serie de hechos que pusieron en situación muy difícil a la universidad: una ola de pandillerismo que culminó con la toma, posesión y destrozos de la torre de la rectoría por un grupo de estudiantes-pistoleros, y posteriormente con la suspensión de labores realizada por el personal administrativo por cerca de 80 días. Este último movimiento tenía como bandera el reconocimiento universitario al sindicato de trabajadores administrativos y la firma de un contrato colectivo de trabajo.

A mediados de enero de 1973, el conflicto se solucionó con la promesa - de la universidad de que firmaría un convenio colectivo, figura jurídica que creó el consejo universitario.

El 28 de junio de 1974, el consejo universitario aprobó un nuevo "estatuto del personal académico" en cuyo artículo 112 la universidad reconoció "la libertad de su personal académico para organizarse en asociaciones o colegios de acuerdo con los principios de la legislación universitaria, principalmente la autonomía y la libertad de cátedra y de investigación."

El día 17 de octubre de 1974, un grupo de profesores envió una comunicación al rector en la que le solicitaban, entre otras cosas, que convocara al consejo universitario para que conociera y se pronunciara sobre la constitución del SPAUNAM (sindicato del personal académico de la UNAM) y el derecho del personal académico a la contratación colectiva.

El 22 de octubre, el secretario general de la universidad solicitó al grupo de profesores que firmaban a nombre del SPAUNAM, para que su solicitud pudiera continuar el trámite respectivo, la información detallada sobre las características y fines de esa asociación, sobre sus asociados y los proyectos que consideraban debían ser conocidos por el consejo universitario.

El SPAUNAM elaboró un proyecto de contrato colectivo que fue ampliamente difundido entre el personal académico. El consejo universitario celebró sesión el 10 de diciembre de 1974, acordando que la petición del SPAUNAM para la firma de un contrato colectivo era un asunto que debía ser estudiado con todo detalle por las comisiones de legislación universitaria y trabajo académico del propio consejo para que rindieran un dictamen que fuera puesto a la consideración del consejo. Se solicitó a las mencionadas comisiones que se reunieran -

con los representantes de todas las asociaciones del personal académico que así lo solicitaran.

Esas comisiones se reunieron con los representantes de las diversas - asociaciones, incluyendo el SPAUNAM que presentó su proyecto de contrato collectivo, mismo que las comisiones examinaron.

El 8 de marzo de 1975, el SPAUNAM, con diversos pretextos, decretó un paro de 24 horas en el colegio de ciencias y humanidades (C.C.H. dependencia de enseñanza media superior de la UNAM).

El 11 de abril, el rector invitó a todas las asociaciones a dialogar sobre el aumento anual de remuneraciones al personal académico con una comisión designada por él. El día 17 se efectuó la primera sesión con la asistencia de 24 asociaciones.

El SPAUNAM, el 30 de abril, entregó un pliego de peticiones, constituyendo las demandas fundamentales un aumento del 40% del salario para el personal académico con retroactividad al 1º de noviembre de 1974 y la firma del -- contrato colectivo de trabajo con el propio SPAUNAM. También, anunciaron que realizarían un movimiento de huelga de 24 horas el día 11 de junio, y en caso de que la UNAM no accediera a sus peticiones, iniciarían un movimiento de huelga en toda la UNAM por tiempo indefinido.

El 9 de mayo, al celebrarse la quinta sesión para la discusión de los - aumentos de las remuneraciones para el personal académico, el SPAUNAM y otras cuatro asociaciones decidieron retirarse de las sesiones, ya que la Universidad ofrecía un aumento del 11% y ellas solicitaban el 40%. Las otras asociaciones continuaron con las pláticas y después de varias gestiones ante las au

toridades gubernamentales, la UNAM pudo ofrecer un aumento del 16% que fue aceptado por las asociaciones que habían permanecido en las pláticas.

Después de cinco meses, de dos y tres sesiones semanales entre las comisiones del consejo universitario y los representantes de las asociaciones, incluso el SPAUNAM, las comisiones rindieron su dictamen al consejo, mismo - que éste aprobó con pequeñas modificaciones, en su sesión del día 11 de junio de 1975.

Los puntos del dictamen fueron los siguientes:

"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 establecida 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 adiciones a los correspondientes ordenamientos legales, que sean consecuencia de lo anterior".

El rector nombró una comisión para que dialogara con el SPAUNAM, y las otras asociaciones, y las reuniones empezaron el día 12 de junio. El 16, el SPAUNAM logró suspender las labores en casi el 50% de las dependencias universitarias, colocando barricadas en los accesos a la ciudad universitaria.

El 24 de junio se firmaron acuerdos entre la comisión de rectoría y -- el SPAUNAM. Días antes ya se había firmado con las otras asociaciones, -- acuerdos semejantes a los del SPAUNAM.

Entre los puntos relevantes de esos acuerdos, podemos señalar: 1. El -- reconocimiento al SPAUNAM y otras asociaciones como organizaciones gremiales. 2. El reconocimiento al personal académico de su carácter de trabajador aca-- démico. 3. La numeración de las condiciones gremiales revisables cada dos -- años. 4. La participación de todas las asociaciones gremiales en la revisión de las remuneraciones y de las condiciones gremiales. 5. La creación de comi-- siones mixtas para vigilar que se cumplan los procedimientos que señala la -- legislación universitaria, así como el establecimiento de una comisión mix- ta de conciliación. 6. Que el ingreso como personal académico sólo se reali- 26) ce por medio de un concurso de oposición abierto.

Con base en los acuerdos, la comisión de rectoría y los representantes de 24 asociaciones gremiales están redactando el capítulo sobre las "Condi-- ciones Gremiales del Personal Académico".

VI. Algunas sugerencias.

No es fácil hacer sugerencias sobre la relación laboral de las univer- sidades y su personal académico; no es posible proponer fórmulas generales -- aplicables a todos los países e incluso, como ya afirmé, respecto a este pun- to, dentro de un mismo país la situación cambia de una universidad a otra. -- También, hay que tener en cuenta que no son aplicables las mismas normas a -- las universidades públicas que a las privadas, ya que estas últimas persiguen

un fin lucrativo.

Además, éste es un tema joven, ya que las relaciones laborales del personal académico en las universidades ha sido poco estudiado y desde un punto de vista legislativo casi completamente descuidado.

Ahora bien, las sugerencias podrían ser tan abstractas que dijeran poco, pero no es tampoco la idea. Este es un tema importante respecto del cual debemos adelantar unos pasos.

Con las anteriores prevenciones, considero que las universidades latinoamericanas con carácter público, deben pensar en los siguientes aspectos de las relaciones laborales con su personal académico:

1. El derecho de asociación del personal académico. Entre los fines de esas asociaciones podrían estar los laborales.
2. Las asociaciones del personal académico deben ser completamente independientes de las autoridades universitarias, centrales obreras, partidos políticos o cualquiera otra organización que pueda mermar su autonomía.
3. Las universidades deben otorgarse su propia reglamentación respecto a las relaciones laborales con el personal académico a través de estatutos o reglamentos, pero dentro de un marco jurídico definido con precisión en las leyes nacionales.
4. Esos estatutos y reglamentos deben asegurar derechos individuales de carácter económico y social no inferiores a la legislación del trabajo; y deben contemplar las peculiaridades de la labor académica para

asegurar que, especialmente, el ingreso, la promoción y el despido, respondan a principios académicos.

5. Las remuneraciones y prestaciones económicas y sociales deben ser -- revisadas periódicamente, interviniendo las asociaciones con fines -- laborales.
6. Hay que realizar un deslinde entre lo propiamente gremial y lo acadé-- mico, ya que en los aspectos académicos no deben intervenir las aso-- ciaciones con fines laborales. Lo académico no puede ser objeto de ne-- gociación.
7. No deben existir las cláusulas de exclusión en ninguna de sus dos ma-- dalidades.
8. La existencia de un contrato colectivo tiene el peligro de que en -- las revisiones periódicas se vayan incluyendo cuestiones académicas en él, las que quedarían sujetas al procedimiento de la negociación.

Una frase final: estos aspectos de la relación laboral entre las univer-- sidades y su personal académico son especialmente importantes. Las universida-- des tienen ante sí uno de los retos más delicados de su historia. Si este pro-- blema no es resuelto adecuadamente, el nivel académico peligra e incluso puede ser un factor de peso para la transformación de las universidades: que dejen de ser los verdaderos centros de creación de la cultura y que esta función se vaya transfiriendo a otro tipo de instituciones. Esperemos que esto no acontezca.

N O T A S .

- (1) Editado por la Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 1974. Suiza; 262 pp.
- (2) Editado por la "Carnegie Commission on Higher Education". Berkeley, California 1973; 124 pp.
- (3) Editado por el "American Council on Education" Washington, D.C. 1973; 314 pp.
- (4) El libro fue preparado para "The Carnegie Commission on Higher Education" y la Fundación Ford. Editado por McGraw-Hill Book Company. California. U.S.A. 1975; 278 pp.
- (5) Como ejemplo se puede citar: Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo". Editorial Porrúa, S. A. México 1973; pp.47-48.
- (6) "Conditions of Employment of Teaching Staff" Advisory Committee on Salaried Employees and Professional Workers. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza 1954; pp. 122-125; y el "General Report"; pp.42-43.
- (7) "Rapport Général: suite donnée aux conclusions des sessions précédents". Commission Consultative des employés et des travailleurs intellectuels. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 1956; pp.71-87.
- (8) "Rapport Général: suite donnée aux conclusions des sessions précédents". Commission Consultative des employés et des travailleurs intellectuels. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza 1959; pp. 131-132.
- (9) "Annuaire des Droits de l'Homme pour 1966". Nations Unies. Nueva York. - 1969. pp. 430-436.
- (10) Documento 18 C/26 de la Conferencia General de UNESCO. Décimoctava reunión. París 1974.
- (11) Levine, Marvin J. "Una encuesta sobre la sindicalización universitaria" en "Revista de Ciencias Sociales", volumen XV, número 3. Universidad de Puerto Rico. México, D. F. 1971; pp. 363-364.
- (12) Ladd, Jr. Everett Carl, Lipset, Seymour Martin, obra citada, p. 10.

- (13) Levine, Marvin J., obra citada, p. 372; y Ladd, Jr. Everett Carll, y Lipset, Seymour Martin, obra citada, pp. 16-17.
- (14) Aussieker, Bill, y Garbarino J.W. "Measuring Faculty Unionism: -- Quantity and Quality", en "Industrial Relations" (sobretiro), volumen 12, número 2. 1973. pp. 120-121.
- (15) Aussieker, Bill, y Garbarino J.W., obra citada, pp. 123-124.
- (16) Rehmus, Charles M. "Relaciones laborales en el Sector Público de -- los Estados Unidos", en "Revista Internacional del Trabajo" , volumen 89, número 3. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza 1974. Al respecto se puede citar el siguiente párrafo: "El último -- problema de la negociación colectiva en el sector público, al que -- quizá se preste más atención de la que merece es el de las huelgas de funcionarios. Las polémicas más recientes sobre esta cuestión -- en los Estados Unidos tienen por objeto determinar si se debe conce -- der o no a los empleados públicos el derecho legal de huelga. En -- la práctica por supuesto, pese al hecho de la inexistencia de jure de ese derecho, en casi todas las administraciones gubernamentales de los Estados Unidos los funcionarios pueden declararse en huelga, y así lo hacen, a menudo con impunidad" . p. 237.
- (17) Macintyre, Alasdair. "Absolute powerlessness tends to corrupt -- absolutely" en "Times". Higher Education Supplement. junio 22 de 1973; p. 10.
- (18) "Tradicionalmente, salvo algunas excepciones, todo lo que se refiere a la defensa de los intereses morales de las profesiones y a la competencia de sus miembros se ha discutido fuera del marco de las reivindicaciones sindicales; lo mismo ha ocurrido con la calidad de los servicios prestados; se han ocupado de esas cuestiones organizaciones de tipo no reivindicativo, las asociaciones profesionales. Pero esas asociaciones han concebido principalmente su papel en función de la -- práctica independiente propia de las profesiones liberales y apenas han vuelto a reflexionar sobre sus objetivos en función de los proble -- mas particulares que pueden plantearse a asalariados habida cuenta de la relación de trabajo. Así, su acción en materia de educación per -- manente --organización de cursos, conferencias y reuniones de interés profesional, publicaciones profesionales-- no ha ido acompañada para que se concedan a sus miembros asalariados el tiempo y los medios de estar al día, de perfeccionarse o de readiestrarse durante el trabajo y sin pérdida de ganancias" en Cuvillier, Rolande. "El trabajo y los trabajadores intelectuales ante las ideas y la práctica sociales", en "Revista Internacional del Trabajo", volumen 89, número 4. Oficina -- Internacional del Trabajo Ginebra, Suiza 1974; p.336.
- (19) "Incomes policy and free collective bargaining" en "Times". Higher -- Education Supplement. mayo 22 de 1973; p. 8

- (20) Carr, Robert K., y Van Eyck, Daniel K., obra citada, p. 293.
- (21) Ladd, Jr. Everett Carll, y Lipset, Seymour Martin, obra citada, p. 20.
- (22) Carr, Robert K., y Van Eyck, Daniel K., obra citada, p. 249.
- (23) Carr, Robert K., y Van Eyck, Daniel K., obra citada, p. 289.
- (24) Deseo agradecer al señor Pablo Alegría Con Alonso, pasante de la carrera de licenciado en Derecho, su ayuda entusiasta en la recopilación de las normas legislativas y su auxilio en la ordenación de las mismas.
- (25) Sobre diversos aspectos de los docentes en las universidades latinoamericanas se puede consultar a García Laguardia, Jorge Mario. "Legislación Universitaria de América Latina". UDUAL. UNAM. México 1973; 210 pp.
- (26) La información sobre el conflicto planteado a la Universidad Nacional Autónoma de México por el SPAUNAM, se encuentra en las ediciones de la "GACETA UNAM" de los días 23 y 30 de octubre, y 6 de noviembre de 1974; 7, 11, 16, de abril; 2, 6, 12, 14, de mayo; 6, 9, 11, 13, 23, 25, 30, de junio; 4 y 16 de julio de 1975.