



Análisis Crítico de la Reforma al EPA

Compañeros académicos

Ponemos a su consideración el presente documento que tiene el propósito de contribuir al análisis crítico de la reforma al EPA llevada a cabo por el Colegio Académico en noviembre y diciembre el 2015.

ÍNDICE DE CONTENIDO:

	Pág.
Elementos para el análisis crítico de la Reforma al EPA aprobada por el Colegio Académico de la Unison.....	2
Derechos afectados por la modificación al EPA aprobada por el Colegio Académico.....	4
Sustento jurídico contra la reforma unilateral al EPA.....	6
Por una reforma bilateral al EPA.....	7
Cláusulas del CCT y de Convenio violadas.....	8

ELEMENTOS PARA EL ANÁLISIS CRÍTICO **SOBRE LA REFORMA AL EPA APROBADA** **POR EL COLEGIO ACADÉMICO DE LA UNISON**

Marco de referencia

En 2015 el Colegio Académico de la Universidad de Sonora se planteó la necesidad de realizar una revisión y reforma al Estatuto de Personal Académico (EPA), uno de los principales instrumentos de regulación del quehacer académico, a partir de conceptos, definiciones, procedimientos y contenidos de carácter académico con fuerte incidencia en las relaciones laborales.

El EPA reformado data de 1985, en todo ese tiempo la institución lo ha modificado de manera fragmentaria en varios momentos. Cabe hacer mención que desde 2001 los diferentes rectores han incluido en sus planes de desarrollo institucional la necesidad de reformar el EPA. Es importante señalar que destacan, por sus implicaciones en el proceso de reforma del EPA, la cláusula 61 del Contrato Colectivo de Trabajo y la cláusula vigésima tercera del convenio de revisión del contrato de 2009, pactadas entre la autoridad universitaria y el STAUS. Así pues, las Comisiones de Asuntos Académicos y Normativos del Colegio Académico, fueron las instancias responsables de elaborar la propuesta de reforma y el dictamen aprobado el pasado noviembre de 2015.

Aspectos críticos de la reforma al EPA

El proceso de revisión y análisis del EPA careció de una propuesta conceptual y metodológica que orientara las deliberaciones y acuerdos al interior de las comisiones. Lo aprobado por el Colegio Académico no incluye un diagnóstico exhaustivo y profundo de la implementación en la comunidad académica, después de 30 años de la creación del EPA, así como de sus efectos en las políticas de deshomologación; tampoco de los programas orientados al fortalecimiento de la carrera académica, SNI, PROMEP-PRODEP, Estímulos al Desempeño Académico, etcétera.

La reforma aprobada carece también de sustento en una concepción de carrera académica, que reconozca la diversidad y complejidad de las trayectorias académicas del personal académico, así como las diferentes dimensiones que la integran: contractual, organizacional y simbólica.

Entendiendo por contractual la relación laboral entre el personal académico y la institución, que tiene como objetivo central el establecimiento de las condiciones generales de trabajo y su regulación, en el contexto de la legislación nacional e institucional aplicable en la materia, de la que se derivan derechos y obligaciones de las partes, así como las normas para la continuidad, variación o término del vínculo contractual.

En tanto que lo organizacional remite al establecimiento, por parte de la institución, de los mecanismos y procedimientos para favorecer y conducir de manera armónica, el desarrollo de su personal académico de acuerdo con las funciones sustantivas; las especificidades de cada nivel y espacio organizativo del trabajo académico en la universidad, desde el proceso de incorporación hasta el sistema de retiro.

Mientras que la dimensión simbólica implica la capacidad de identificar y reconocer institucionalmente, a lo largo de todas las etapas de la trayectoria académica y mediante el juicio de pares, el trabajo sobresaliente de sus académicos que, por su carácter ejemplar, permite consolidar en la institución los valores en que descansa la labor académica como forma de vida.

Los responsables de la actual reforma al EPA no crearon condiciones para garantizar la participación sustantiva de la comunidad académica a nivel individual o a través de las instancias colegiadas: academias, consejos divisionales, consejos académicos y colegio académico.

La reforma también desatiende y discrimina las necesidades del personal académico en función de su antigüedad, edad, sexo y situación con respecto a su ciclo de vida, de manera que no apoya o potencia las funciones y tareas específicas de los y las docentes. Del mismo modo carece de una visión y orientación que fortalezca la integración de la comunidad académica; se debilita el sentido de identidad, de pertenencia, de corresponsabilidad y compromiso ético e institucional.

Tampoco cumple en cabalidad con la atención al marco normativo general del país y de la universidad, ya que no toma en cuenta las disposiciones y ordenamientos legales incluidos en el Contrato Colectivo de Trabajo y Convenios pactados con el STAUS. Tampoco respeta derechos académicos, laborales y humanos estipulados o adquiridos legítimamente.

La reforma impone procedimientos y disposiciones que amplían y profundizan las brechas entre el personal de tiempo completo y el de asignatura, así como entre las unidades regionales. Además carece de una perspectiva de género que permita condiciones de equidad, ni considera propuestas específicas para alcanzarla; no se reconocen actividades que realizan los académicos como parte de sus funciones cotidianas, un ejemplo es la ausencia de la tutoría.

Tampoco se contempla una ruta para la instrumentación de la reforma, ni se consideran acciones para regularizar o adecuar al personal académico en sus nuevas disposiciones, como lo establece cualquier cuerpo legislativo en el país o a nivel internacional.

Además propone el uso de instrumentos con severas limitaciones conceptuales y metodológicas en algunas de las fases del proceso de promoción y en algunos casos carentes de fundamentación científica.

Por último y como un aspecto sumamente grave es la utilización del EPA para afectar económicamente a los académicos, al dificultar en forma discriminatoria y desmedida la promoción de nivel de los profesores de tiempo completo y el acceso de profesores de asignatura a plazas de tiempo completo.

Orientaciones generales que debieron contemplarse para reformar el EPA

La reforma al EPA debió tener como principal objetivo el fortalecimiento de la UNISON y de su personal académico. En consecuencia, sus disposiciones deberían permitir el desarrollo de cada una de sus funciones sustantivas, cada una de las entidades académicas y dependencias administrativas que cuenten con personal académico, y cada uno de sus niveles y modalidades educativos.

Por lo anterior, el EPA está obligado a reconocer la heterogeneidad y diversidad de la UNISON, y su reforma debió plantearse con una visión de largo plazo, para atender los cambios que se deriven de la evolución de la institución, las necesidades, características y brechas de las unidades regionales que la integran, las disciplinas o campos del conocimiento que se cultivan y las diferentes modalidades con que se realicen las funciones sustantivas.

La reforma debió mantener una concepción del EPA como instrumento de regulación del quehacer académico a partir de conceptos, definiciones y contenidos de carácter académico, contemplando un concepto amplio y flexible de la docencia, la investigación y la extensión de la cultura.

La reforma al EPA debió respetar el carácter público de la universidad y sus principios: autonomía, libertad de cátedra e investigación; respeto a la dignidad humana e igualdad entre hombres y mujeres. También debió evitar disposiciones discriminatorias o que contravengan la equidad por cuestiones de sexo, étnicas, de nacionalidad, de edad, preferencia sexual, discapacidad, ideología, religión, inclinaciones políticas u otras.

Así mismo, debió atender las necesidades del personal académico en función de su antigüedad, edad, sexo y situación respecto de su ciclo de vida, de manera que apoye y potencie el desempeño de sus tareas específicas, sin discriminación alguna, como se incurre en la actual reforma.

Se debió considerar una perspectiva transversal de las condiciones de género que apunte a la equidad, con base en el respeto y el reconocimiento de las diferencias para concretar propuestas específicas

alcanzables.

Una reforma al EPA debe considerar procesos y mecanismos claros, consistentes, eficientes, efectivos y flexibles, normando con transparencia tanto los procedimientos como las responsabilidades que corresponden a los académicos, a los órganos colegiados, a las autoridades unipersonales y a los funcionarios.

Es imperativo fortalecer el principio según el cual las decisiones académicas se toman, explícitamente fundadas y motivadas por órganos colegiados académicos. El mismo fortalecimiento se debe otorgar a la garantía de que los asuntos de esta naturaleza sean abordados y resueltos con criterios eminentemente académicos, por encima de instancias y mecanismos de carácter administrativo.

Las modificaciones al EPA debieron respetar los derechos académicos, laborales y humanos, en congruencia con los preceptos legales internacionales, nacionales y universitarios. Fundamentalmente el principio jurídico de no retroactividad en perjuicio de persona alguna debe regir todas las reformas que se realicen al EPA.

DERECHOS LABORALES Y ACADÉMICOS **AFECTADOS POR LA MODIFICACIÓN AL EPA** **APROBADA POR EL COLEGIO ACADÉMICO**

A continuación, se enlistan algunas de las modificaciones al Estatuto de Personal Académico aprobadas por el Colegio Académico en su sesión del 6 de noviembre del presente año, como ejemplos de la afectación a los derechos laborales y académicos de los miembros activos del SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA:

- A) Se elimina la opción de profesor de tiempo completo dedicado a las funciones de docencia y difusión. Todos los profesores de tiempo completo ahora son profesores investigadores que deben realizar las tres funciones sustantivas: docencia, investigación y extensión. Además se eliminan a los investigadores (ARTÍCULOS 6 Y 7).
- B) Se eliminan a los ayudantes como parte del personal académico (ELIMINACIÓN DEL CAPÍTULO III Y SUS ARTÍCULOS 19 Y 20).
- C) Ya no es suficiente tener título de licenciatura para ocupar una plaza de tiempo completo asociado A, ahora se requiere tener título de maestría (ARTÍCULO 21, ANTES 26).
- D) Se eliminan las opciones de grado de licenciatura y pasante de maestría para acceder a los niveles B y C de la categoría de asociado. Sólo se podrá acceder a estos niveles si se tiene título de maestría (ARTÍCULOS 22 Y 23, ANTES 27 Y 28).
- E) Se eliminan las opciones de licenciatura y pasante de maestría para lograr el nivel de asociado D. Además se agrega la opción de tener doctorado y al menos dos publicaciones en revistas indizadas en algunos de los siguientes catálogos: Journal of Citation Reports (JCR), Índice de Revistas Mexicanas de Investigación Científica y Tecnológica de CONACyT o Modern Language Association (MLA) (ARTÍCULO 24, ANTES 29).
- F) Se eliminan todas las opciones que había de grado y se deja como única opción el grado de doctorado para acceder al nivel de titular A. Adicionalmente el requisito "Haber realizado publicaciones en el área de su especialidad" se cambia por el de "Haber realizado al menos seis publicaciones originales en revistas indizadas en los catálogos..." mencionados anteriormente. Así mismo se cambia el requisito de 16 puntos de la tabla TPA por 20 puntos con actividades

propias de la categoría de Titular (ARTÍCULO 25, ANTES 30).

- G) Se eliminan todas las opciones de grado que había y sólo se deja la opción de contar con grado de doctor para tener el nivel de titular B. Mientras que el requisito de años de labores académicas se aumenta de 5 a 7 años. Por su parte “Haber realizado publicaciones en el área de su especialidad” se cambia por “Haber realizado al menos diez publicaciones originales en revistas indizadas...” en los catálogos mencionados anteriormente. También se cambian los requisitos de 20 puntos de la tabla TPA y 20 de la categoría de titular por 30 puntos con actividades propias de la categoría de titular (ARTÍCULO 26, ANTES 31).
- H) Se elimina la opción de tener los conocimientos y experiencia equivalentes al grado de doctor y sólo se deja la opción de contar con doctorado para tener acceso al nivel de titular C; también se aumenta de 7 a 10 años el requisito de tiempo de labores académicas. Además, el requisito “Haber realizado publicaciones en el área de su especialidad” se cambia por “Haber realizado al menos quince publicaciones originales en revistas indizadas en los catálogos...” mencionados anteriormente. Por otra parte, los requisitos de 40 puntos de la tabla TPA y 20 de la categoría de titular se cambian por 40 puntos con actividades propias de la categoría de titular (ARTÍCULO 27, ANTES 32).
- I) Para profesores de asignatura se mantienen sólo dos niveles A y B, ya que no se incorporan los niveles C y D. En el nivel A se elimina la opción de título de técnico. En el nivel B se cambia el requisito de un año de experiencia académica o profesional por cinco años de experiencia profesional (ARTÍCULOS 28 Y 29, ANTES 33 Y 34).
- J) Se aumentó el requisito mínimo para que un profesor de tiempo completo o de asignatura pueda ser parte de un jurado: antes de la modificación sólo se requería contar con nivel de asociado D, ahora, se debe tener la categoría de titular (ARTÍCULO 36, ANTES 44).
- K) Es requisito tener la categoría de titular para formar parte de una comisión dictaminadora, anterior a la modificación bastaba con tener la categoría de asociado. (ARTÍCULO 48, ANTES 57).
- L) Se elimina el carácter público de los concursos de oposición, así como la opción de concurso cerrado (ARTÍCULO 63 y 70, ANTES 73 y 79).
- M) Para acceder a una plaza de tiempo completo se adiciona como requisito la presentación de un proyecto de investigación en la prueba escrita de todos los concursos de oposición (ARTÍCULO 64, ANTES 74).
- N) Se incluye un nuevo artículo (ARTÍCULO 65) para los concursos de oposición de plazas de técnicos académicos, donde se contempla la prueba práctica.
- O) Se modifican las ponderaciones en la calificación final de las pruebas en los concursos de oposición de plazas de tiempo completo de profesor investigador. Antes del cambio la prueba oral valía el 40%, la prueba didáctica el 20%, la prueba escrita 40%. Ahora la prueba oral vale 30%, 40% la prueba didáctica y 30% la prueba escrita (ARTÍCULO 66, ANTES 75).
- P) Se modifican los requisitos mínimos para los concursos de oposición de plazas de profesor de tiempo completo: los requisitos mínimos anteriores contemplaban el nivel más bajo de la categoría en la que se concursaba la plaza, con la modificación, el Consejo Divisional definirá los requisitos mínimos; además el menor grado aceptado será maestría. Se pedirá doctorado cuando la plaza sea de nueva creación, o sea vacante y el que la ocupaba tenía doctorado o se va a destinar a atender un posgrado (ARTÍCULO 70, ANTES 79).
- Q) Al ganador de un concurso no se le podrá asignar una categoría distinta a la que señale la convocatoria (ARTÍCULO 81).
- R) Se incluye una evaluación del Consejo Divisional, la cual deberá incluir la evaluación de los

alumnos, en los requisitos para aprobar prórrogas de contratación (ARTÍCULO 87, ANTES 97).

- S) Se podrán usar plazas vacantes (no solo las de nueva creación) para realizar procesos de retención y repatriación (ARTÍCULO 106).

SUSTENTO JURÍDICO CONTRA **LA REFORMA UNILATERAL AL EPA**

La Universidad de Sonora, de manera unilateral aplica la reforma y modificaciones al Estatuto de Personal Académico, EPA, aprobadas por el Colegio Académico en sus sesiones de noviembre y diciembre del 2015, bajo el argumento de que tiene la facultad exclusiva de decidir sobre los asuntos académicos de conformidad con la fracción VII del artículo tercero constitucional, y artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo, normatividad que si bien es cierto establece una regla general que otorga una atribución en relación a los asuntos académicos a la Universidad de Sonora, también es cierto que en ejercicio de dicha atribución, como regla especial, la Universidad de Sonora pactó con el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, STAUS, en la cláusula 61 del Contrato Colectivo de Trabajo las reglas específicas para las FUTURAS MODIFICACIONES AL EPA, las cuales se robustecen con lo convenido en la cláusula vigésima tercera del Convenio de Revisión Contractual correspondiente al año 2009.

En el caso concreto, no se discute la facultad del H. Colegio Académico para realizar las modificaciones al EPA, sino la violación a lo pactado por el SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA y la propia UNIVERSIDAD, pues ésta última, en pleno uso de las facultades de las que goza por ser AUTÓNOMA, estableció con el Sindicato ya citado, en la contratación colectiva y revisión contractual de 2009, un procedimiento con reglas específicas y claras para evitar que existan modificaciones al estatuto, ya sea para armonizar o para reformar, sin que se le otorgue el derecho de voz al sindicato, mismas reglas ACORDADAS que la autoridad está violando.

Así, la Universidad se obliga a discutir con el Sindicato las cláusulas relacionadas con el Estatuto de Personal Académico y a que las partes contarán con plazo de 60 días para llegar a acuerdo contados a partir de la fecha en que el Colegio Académico apruebe las modificaciones al Estatuto; que la Universidad se compromete a entregar una copia al STAUS del proyecto de modificaciones al Estatuto de Personal Académico en el momento en que la comisión correspondiente entregue su dictamen al presidente del Colegio Académico; y que las modificaciones al EPA que acuerde el Colegio Académico no deberán lesionar ni disminuir los derechos alcanzados por los trabajadores académicos.

Asimismo en la cláusula vigésima tercera del Convenio de Revisión Contractual correspondiente al año de 2009, aplicable en términos de la contratación colectiva, se estableció que la Comisión Mixta Especial encargada de revisar el proyecto de reformas al EPA, contará, una vez terminada su propuesta con 30 días hábiles a fin de que realice una consulta con la comunidad sobre el proyecto; que la Universidad se compromete a incluir un punto en la agenda del Colegio Académico para que la Comisión Mixta Especial presente ante este órgano el proyecto de EPA en la sesión que se programe para iniciar su discusión y aprobación; que el STAUS tendrá derecho a voz en todas y cada una de las sesiones del Colegio Académico en las que se discuta y apruebe el nuevo EPA; y, que la Universidad se compromete a no impulsar modificaciones ni interpretaciones al EPA en tanto

no se concluya con las actividades descritas en esta cláusula.

La Universidad de Sonora bajo el argumento dogmático de que tiene la facultad exclusiva de decidir sobre los asuntos académicos, que deriva de una interpretación aislada de la fracción VII del artículo tercero constitucional, y el artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo, aplica la reforma y modificaciones al EPA, y con ello desatiende las normas del derecho laboral que rige las relaciones de la Universidad con el personal académico, dentro del marco constitucional previsto en el apartado A del Artículo 123, en los términos y modalidades que establece la Ley Federal del Trabajo, entre las que destaca lo dispuesto en el artículo 353-J, que establece que, lo relativo a disposiciones como la que señala la Universidad, se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos, y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones. En el caso concreto la UNIVERSIDAD DE SONORA violó las disposiciones establecidas en la cláusula 61 del Contrato Colectivo de Trabajo, en la cláusula vigésima tercera del Convenio de Revisión Contractual correspondiente al año de 2009, y de la propia Ley Federal del Trabajo al amparo de la cual se pactaron las disposiciones cuya violación se reclama, porque no obstante que existe un procedimiento claro y con reglas específicas, para evitar modificaciones y reformas unilaterales al Estatuto de Personal Académico de la Universidad de Sonora en perjuicio del personal académico, el mismo no se cumplió.

Es incuestionable que el asunto no es un tema de autonomía universitaria sino lisa y llanamente de abuso por parte de las autoridades universitarias actuales, léase Colegio Académico y Rector de la Universidad de Sonora, porque conociendo el pacto contractual, su contenido, alcance e interpretación, ignoran su existencia y parten de la premisa de que dichos acuerdos no tienen aplicación alguna, por lo que es importante que la comunidad universitaria en su conjunto y sobre todo los académicos afiliados al STAUS tengamos clara la forma en que pretenden pasar por encima de los derechos humanos laborales claramente definidos en el Pacto Colectivo y soportados en la Ley Federal del Trabajo y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

POR UNA REFORMA BILATERAL AL EPA

En contraste al proceso de reforma al EPA, llevado a cabo por el Colegio Académico en noviembre y diciembre del 2015, el cual se caracterizó por ser unilateral y violatorio a los derechos individuales y colectivos de los académicos de la Universidad de Sonora, el STAUS exige el cabal cumplimiento de la normatividad mediante un proceso bilateral, consensuado, respetuoso de los derechos adquiridos y fundamentado en un estudio serio de las necesidades institucionales de reformar al EPA, partiendo de la realidad actual de la planta académica y los retos que enfrenta la Universidad.

La falta de cumplimiento de las cláusulas 61 del CCT y vigésima tercera del Convenio de Revisión Contractual 2009, conlleva la falta de validez en la reforma al EPA aprobada por el Colegio Académico y por lo tanto la justificación de la exigencia de su anulación.

Con base en esas mismas cláusulas, se demanda la elaboración, por parte de la Comisión Mixta Especial del EPA, de una propuesta de reforma consensuada, respetuosa de los derechos adquiridos y a través de un proceso que contemple la consulta a la comunidad académica. El trabajo de elaboración de dicha propuesta de modificación debe incluir un estudio institucional respecto de

las condiciones para el trabajo académico en la Universidad de Sonora, sus variaciones a lo largo de su historia y las propuestas para una agenda, criterios y consideraciones para incidir en el desarrollo armónico y responsable en la institución.

CLÁUSULAS DEL CCT Y DE CONVENIO VIOLADAS

Cláusula 61 Contrato Colectivo de Trabajo

“Las Clausulas del presente Contrato Colectivo de Trabajo que para su aplicación hagan referencia a los términos y mecanismos establecidos en el Estatuto de Personal Académico, serán actualizadas cuando el mencionado Estatuto sea modificado.

La Universidad se obliga a discutir con el Sindicato las clausulas referidas en el párrafo anterior y las partes contarán con plazo de 60 días para llegar a acuerdo contados a partir de la fecha en que el Colegio Académico apruebe las modificaciones al Estatuto.

La Universidad se compromete a entregar una copia al STAUS del proyecto de modificaciones al Estatuto de Personal Académico en el momento en que la comisión correspondiente entregue su dictamen al presidente del Colegio Académico.

Las modificaciones al EPA que acuerde el Colegio Académico no deberán lesionar ni disminuir los derechos alcanzados por los trabajadores académicos.

Los trabajadores académicos por tiempo indeterminado no perderán este carácter porque se modifique el Estatuto de Personal Académico.”

Cláusula Vigésima Tercera Convenio de Revisión Contractual 2009

“La Comisión Mixta Especial encargada de revisar el proyecto de reformas al EPA, contará, una vez terminada su propuesta con 30 días hábiles a fin de que realice una consulta con la comunidad sobre el proyecto.

*La Universidad se compromete a incluir un punto en la agenda del Colegio Académico para que la Comisión Mixta Especial presente ante este órgano el proyecto de EPA en la sesión que se programe para iniciar su discusión y aprobación. **El STAUS tendrá derecho a voz en todas y cada una de las sesiones del Colegio Académico en las que se discuta y apruebe el nuevo EPA.***

La Universidad se compromete a no impulsar modificaciones ni interpretaciones al EPA en tanto no se concluya con las actividades descritas en esta cláusula.”