

24
12

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO

Seminario de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

ASPECTOS JURIDICOS DE LA CONTRATACION COLECTIVA DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNAM.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ARTURO AGUILERA PALACIOS

FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

ASPECTOS JURIDICOS DE LA CONTRATACION COLECTIVA
DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNAM.

INTRODUCCION.....	1
-------------------	---

CAPITULO I.

ANTECEDENTES HISTORICO-JURIDICO DE LA UNAM.

1. Surgimiento y desarrollo de la Universidad Real y Pontificia.....	3
2. Creación de la Universidad Nacional de México.....	11
3. Proceso de Transformación de la Universidad Nacional.	14

CAPITULO II.

MARCO CONCEPTUAL DE LA RELACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES ACADEMICOS.

1. Concepto de Trabajador Académico y sus diferencias con el Trabajador Administrativo.....	26
1.1 Profesores e Investigadores.....	30
1.1.1 Ordinarios.....	30
1.1.2 Visitantes.....	32
1.1.3 Extraordinarios.....	34
1.1.4 Emérito.....	36
1.2 Técnicos Académicos.....	38
1.3 Ayudantes de Profesor y de Investigación.....	40
2. Formas de establecer la Relación Laboral-Académica..	42
3. Los Concursos de Oposición.....	47

CAPITULO III.

MARCO JURIDICO DE LA RELACION LABORAL ACADEMICA.

1. Carácter Especial.....	55
2. Efectos de la Relación Laboral Académica.....	57
3. Legislación Aplicable.....	61
3.1 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Artículo 3o. fracción VIII.....	61
3.2 La Ley Federal del Trabajo.....	64
3.3 La Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México de 1945.....	67
3.4 Estatuto del Personal Académico.....	70
3.5 El Contrato Colectivo de Trabajo para el personal Académico de la UNAM.....	73

CAPITULO IV.

LA CONTRATACION COLECTIVA DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNAM

1. La Convocatoria y los Sujetos del Derecho.....	77
1.1 De interinos a definitivos (Concurso de Oposición Abierto).....	77
1.2 De definitivos a promoción de Categoría inmediata superior (Concurso de Oposición Cerrado)....	82
2. Formas en que se manifiestan la Relación Académica Laboral en la Universidad Nacional Autonoma de Mexico	85
2.1 Contrato de Trabajo por tiempo indeterminado...	85
2.2 Contrato de Trabajo por obra y tiempo determinado.....	91
2.3 El Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales.....	95

3. Causas de Extinción de la Relación Laboral Académica en la Universidad Nacional Autónoma de México.....	101
3.1 Por el Incumplimiento de las Obligaciones Laborales Contratadas.....	101
3.2 Por el Incumplimiento de las Obligaciones Académicas.....	110
3.3 Por la terminación de la obra y del tiempo contratado.....	115
4. Funcionamiento y Participación de las Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la UNAM.....	116
4.1 Contrato Colectivo del Personal Académico.....	121
4.2 Perspectiva Jurídica que garantice el Derecho para todo el Personal Académico de la UNAM.....	123
CONCLUSIONES.....	125
BIBLIOGRAFIA.....	127

I N T R O D U C C I O N .

El interés que aporta el tema "Aspectos Jurídicos de la Contratación Colectiva del Personal Académico de la UNAM". Tan importante y siempre de actualidad como lo es la relación de trabajo en sus diferentes modalidades, como también la estabilidad de los trabajadores académicos en el mismo contrato, fue un factor importante para que me decidiera a estudiar un fenómeno jurídico como el que representa la regulación del marco normativo del profesorado universitario.

Por otro lado, la inclinación que desde los inicios de mi carrera me ha llevado al estudio del Derecho del Trabajo, llena satisfactoriamente dicha inquietud, pues el dinamismo que representa la materia, me hace creer en el Derecho como el verdadero medio para lograr el cambio social en todos sus aspectos.

El problema universitario, es y será siempre un tema de actualidad a la luz del Derecho del Trabajo, más aún, si se trata de entender una disciplina tan árida y confusa como lo es pretender relacionar los derechos académicos con los de índole laboral, pues aunque existe material abundante sobre este tópico, no se alcanza a profundizar en cuestiones, muchas veces, particulares y de sumo interés para la comunidad universitaria de la cual formamos parte.

Las opiniones, algunas veces encontradas, en torno a los puntos que componen nuestra exposición, fueron debidamente analizadas y puestas a la consideración de la realidad jurídico laboral que vive cotidianamente nuestra Institución, a partir de las reformas laborales de 1980, en materia de trabajo en las Universidades Públicas Autónomas por Ley.

La Historia jurídica de la Universidad Real y Pontificia es tratada con una inclinación dirigida hacia los ordenamientos le-

gales que tuvieron vigencia durante las etapas, colonial, independiente y pos-revolucionaria, asimismo se puso especial reparo en el manejo de los diferentes conceptos jurídicos que nos ofrece la amplia gama de reglamentos y estatutos que rigen la vida interna de la Universidad Nacional, ya que consideramos importante su conocimiento para un mejor manejo.

La parte árida del estudio, lo constituye el marco jurídico, en el cual se desenvuelven los actos que configuran la vida legal de la institución, tanto en lo concerniente a las situaciones académicas como a las de índole laboral, para llegar finalmente al análisis concreto del ingreso, promoción y estabilidad del personal académico, así como al entendimiento de la naturaleza de la relación académica laboral.

La importancia del tema radica, en la prevención de cuestiones abundadas al devenir de los últimos tiempos de crisis económica, cuya repercusión ha llegado a influir en el sistema educativo nacional.

No pudiéndose negar la enorme ingerencia del sindicalismo universitario sobre nuestra máxima casa de estudios y de los conflictos que a últimas fechas han recaído sobre la verdadera finalidad de la Universidad, es decir, la excelencia académica cuya meta parecería inalcanzable sin una debida regulación jurídica.

El análisis y la confrontación de los ordenamientos legales tanto internos como externos, componene el método de estudio del presente trabajo, su conclusión es llevado al campo de lo empírico, entendiendo como tal práctica cotidiana de su aplicación en el fuero interno, a lo que hemos llamado la facultad potestativa de la Universidad para decidir sobre las cuestiones de índole académica, cuya consecuencia produce los efectos laborales de la vida académica universitaria.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICO-JURIDICO DE LA UNAM.

1. SURGIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD REAL Y PONTIFICIA.

La historia de la Universidad Real y Pontificia de México - encuentra su principal germen de creación en los llamados "collegiu scholasticum" o Escuelas Episcopales, en las cuales sin lugar a dudas se debatía por aquél entonces la teología de las Sagradas Escrituras. (1)

Corría el 15 de diciembre de 1525 (sic), cuando el Contador Don Rodrigo de Albornoz, actuando en su calidad de miembro de Cabildo de la Ciudad de México, solicitaba de su Majestad, por conducto del virrey Don Antonio de Mendoza, la fundación de un colegio para lo hijos de los caciques y señores, siendo en la reunión del Cabildo de fecha 29 de abril de 1539, donde se aprobaron los capítulos dentro de los cuales se inserta la súplica a fin de que se funde la Universidad. Por su parte el Clero a través del obispo Fray Juan de Zumárraga, hacía la misma petición al Rey, y toda vez que el Cabildo insistía en la fundación de dicha Universidad, el Emperador ordenó al virrey se construyese el edificio para que instalaran las facultades de artes y teología y que "... para el sueldo de los profesores el obispo viera de disponer de dos o tres prebendas en la catedral, de las que habría sido suprimidas por falta de frutos..." (2)

1. JIMENEZ RUEDA, Julio. Historia Jurídica de la Universidad de México. U.N.A.M., México, 1955. p. 14.

2. Idem

Posteriormente y después de largas negociaciones, mismas que comprendieron el período que abarca del año de 1540 a 1550, Don Antonio de Mendoza, se dirige al Rey Carlos V, solicitándole, "...Que se funde la Universidad en donde los naturales y los hijos de españoles fueren instruidos en las cosas de nuestra fe católica y en las demás facultades..., y que entendiendo lo que importaba había señalado personas en todas las facultades para que, desde luego leyesen lecciones, con la esperanza que les puso, que se había de fundar y criar en esta Universidad con sus cátedras y que para el principio unas sustancias suyas con ciertos ganados..."(3)

Una vez fundada la Universidad Real y Pontificia de México a través de la Cédula Real del 21 de septiembre de 1551, expedida por el Rey Carlos V, ésta inició sus actividades en el año de 1553, siendo su primer rector el entonces Oidor Don Antonio Rodríguez de Quezada, estableciéndose inicialmente como cátedras las de Teología, Escritura Sagrada, Teología, Escritura Sagrada, Teología Eclesiástica, Cánones, Instituta de Justiniano, Leyes, Artes, Retórica y Gramática. (4)

Por otro lado, es importante señalar que en esta primera etapa la Universidad como Institución, sufre problemas tales como la impreparación de su planta docente y más aún, a los planes de estudio impuestos por el régimen clerical de la época.

Resulta necesario describir, si queremos ajustarnos a los términos gramaticales, el origen del nombre de la Universidad Real y Pontificia. Entenderemos como Real, el acto gracioso del

3. DE LA PLAZA Y JEAN, Cristobal Bernardo. Crónica de la Real y Pontificia Universidad de México. U.N.A.M., México, 1931. p. 8 y 9.
4. MARTINEZ DE RIO, Pablo. La Real y Pontificia Universidad de México. U.N.A.M., México, 1951. p. 10, 11 y 12.

Rey, por el cual, emana su voluntad de fundar la Universidad y en tal medida, la dependencia económica de la misma en relación con la Corona. Y con respecto al término de Pontificia la gran ingerencia del clero, por lo que hace a la educación superior de la época, por lo que podemos afirmar que el término gramatical de Pontificia, deviene en primer lugar, de la cantidad de materias y especialidades religiosas que eran estudiadas en la Institución y en segundo lugar, por la bula papal emitida por Clemente VIII, en el año 1595. (5)

" Si hubiéramos de verte algún juicio de valor con relación a la Universidad Real y Pontificia, sólo podríamos decir que si bien tuvo serios defectos al exagerar su carácter religioso y hasta elitista, no pocas fueron también sus virtudes. Que la Universidad de esta época supo ayudar al mestizaje que desembocó en el carácter final de lo que habría de ser más tarde el mexicano, que en ella se desarrolló la cultura por lo demás tan rica y vasta que se cultivó en la época; que de ella salieron grandes e ilustradas personalidades, son hechos que nadie puede negar..." (6)

Por otro lado, la incorporación que se hizo de la Universidad Real y Pontificia de México, a las Constituciones de la Universidad de Salamanca dejó mucho que desear en cuanto a su funcionalidad, debido a que la mayor parte de la población del país era de casta indígena y por tal motivo el conocimiento que ésta tenía de la cultura general era mínimo, sino es que nulo. Sien-

5. MARIA Y CAMPOS, Alfonso. Estudio Histórico Jurídico de la Universidad Nacional 1881-1929. Op. Cit. p. 22 y 23.

6. MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. Ensayo Sociológico sobre la Universidad. U.N.A.M., México, 1980. p 51 y 52.

favoritos para que se les otorgaran grados universitarios sin hacer los estudios correspondientes y sin tener merecimiento alguno de carácter intelectual que justificara la recomendación..."(8)

Hacia el año de 1800, la demanda de enseñanza se fue reduciendo para la Universidad, una gran parte ocurrió a consecuencia de la creación de los seminarios jesuitas y la otra por el desinterés que la población estudiantil demostró para asistir a aquella, concurriendo únicamente a los exámenes con la finalidad de obtener el título correspondiente, así lo señala María y Campos, cuando cita a Don Justo Sierra.

"La Universidad Colonial no supo, no habría podido quizás, abrir una puerta al espíritu nuevo y renovar su aire y reoxigenar su viejo organismo que tendía a convertirse en piedra; no lo supo y fueron los seminarios los que prepararon el espíritu de emancipación filosófica, obligando a sus alumnos a conocerlos en las refutaciones que del él se hacían, o en algunos libros clandestinamente importados en las aulas; y fueron los seminarios y no la Universidad los que cultivaron silenciosamente las grandes almas de los insurgentes de 1810, en las que, por primera vez, la patria fue..."(9)

8. MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. Ensayo Sociológico sobre la Universidad. Op. Cit. p. 59.

9. MARIA Y CAMPOS, Alfonso. Estudio Histórico Jurídico de la Universidad Nacional 1881-1929. Op. Cit. p. 24

Ya durante la primera década del siglo XIX la Real y Pontificia Universidad de México, parecía haber llegado a su fin, pues no justificaba su existencia en el seno de la sociedad, toda vez que no aportaba solución a los problemas de la época.

Dentro de la lucha ocurrida entre Liberales y Conservadores, la Universidad Real y Pontificia, mostró más aún su decaimiento, pues ningún plan ni proyecto llegó a concluirse para beneficio de la sociedad y de la propia Institución. (10)

La primera gran crisis que sufriera la Universidad ocurrió durante el gobierno del presidente Don Antonio López de Santa Ana, en el que se llevó a cabo la primera clausura de la Universidad Real y Pontificia de México, en el siglo XIX, pues cuando por un lado Valentín Gómez Farfás, pretendía organizar la educación superior el Dr. Morala calificaba de inútil, irreformable y pernicioso; inútil, porque en ella nada se enseñaba, nada se pretendía; porque los grados menores eran de mera formalidad, los de grados mayores muy costosos y difíciles; irreformables, porque toda reforma toma bases del antiguo establecimiento, siendo las de la Universidad inútiles e incoherentes a su objeto. (11)

Aunada a la anterior clausura, siguieron otras más, como la ocurrida el 21 de octubre de 1833, según se deja constancia en el decreto de fecha 23 de noviembre del mismo año, el cual en su artículo primero hace mención de la extinción de la Universidad y de la creación de la Dirección General de Instrucción Pública. (12)

10. MARIA Y CAMPOS, Alfonso. Estudio Histórico Jurídico de la Universidad Nacional 1881-1929. Op. Cit. p. 25.

11. MARTINEZ DE RIO, Pablo. La Real y Pontificia Universidad de México. Op. Cit. p. 36 y 37.

12. MARIA Y CAMPOS, Alfonso. Estudio Histórico Jurídico de la Universidad Nacional 1881-1929. Op. Cit. p. 26 y 32.

Siendo que la referida Dirección General, según el decreto que nos ocupa, nombraría a todos los profesores de los ramos de enseñanza, conforme al artículo cuarto; dicho nombramiento se -- realizaría conforme a la propuesta de los directores de los esta blecimientos, para posteriormente sujetarse a los concursos de oposición que dictasen los reglamentos; así lo señalaba el artículo quinto; del mismo modo cuidaría de la asistencia en que dichos funcionarios incurrieran, disposición que no se desprende del artículo sexto del decreto a que se hace referencia. (13)

La reapertura de la Universidad, surge en el año de 1834, y corre a cargo del propio Antonio López de Santa Ana quien a su vez suprimió a la llamada Dirección General de Instrucción Pública, esgrimiendo dos razones:

La primera, afirmó, que de conformidad con el decreto de 1833, se habían llevado a cabo expropiaciones arbitrarias que -- enardecían al pueblo.

La segunda tenía como argumento lo siguiente: señalaba que la juventud debería de ser educada de conformidad con un estado de civilización, (14) y no de barbarie, síntoma inequívoco del oscurantismo; toda vez que así lo exigían las luchas del siglo y los progresos literarios que se habían gestado en el mundo de la ciencia en todas y cada una de sus áreas.

Una más de las clausuras de la Universidad, ocurrió el día 14 de septiembre de 1857, llevada a cabo esta vez por el presidente Ignacio Comonfort, con fundamento en el artículo 3 del Plan de Ayutla decisión que no tomo en cuenta un dictamen emiti-

13. MARIA Y CAMPOS, Alfonso. Estudio Histórico Jurídico de la Universidad Nacional 1881-1929. Op. Cit. p. 26, 32 y 33.

14. Ibidem. p. 26.

do por la comisión encargada del estudio de la problemática de la Universidad, cuyo contenido recomendará una profunda y conciente reforma, no así la supresión, misma que se llevo a efecto, y más que nada fue entendida como una resolución del carácter político siendo de la misma naturaleza su consecuente reapertura, la que tuvo lugar el 5 de mayo de 1858, pues el país se encontraba sacudido por la guerra de los tres años, era razonable pensar que el funcionamiento de la Universidad no era del todo satisfactorio; de tal manera que vino a gestarse de nueva cuenta otro cierre de la Institución, acto que corrió, en esta ocasión a cargo de Don Benito Juárez, el día 23 de junio de 1861, quién deja ver su intención de volver a la Universidad a su estado anterior con la promulgación del Plan de Tacubaya; y durante la intervención francesa viene a darse una breve reapertura de la Universidad, la que abarcó de 1863 a 1865, ya que con fecha 2 de junio de ese último año, se dicta en definitiva la clausura de la Universidad, cuya decisión fue tomada por Maximiliano I, quién tomó las ideas liberales de Ignacio Comonfort.

Con Maximiliano I, se vino abajo la estructura política y educativa del país, siendo hasta el año de 1896, cuando se intentó la apertura de una nueva Universidad con rasgos religiosos cuyo nombre sería "Gregoriana".

Por lo anterior, debe considerarse que las medidas implantadas por los gobiernos tanto liberales como conservadores, no eran del todo desatinadas, en virtud de que no sólo la Universidad como Institución recibía por aquél tiempo el ajuste educativo que el país requería, sino que dicha medida se repartía en todos los niveles educacionales, toda vez que se dejaba sentir en gran medida el analfabetismo que padecía gran parte de la población del país. ⁽¹⁵⁾

15. MARIA Y CAMPOS, Alfonso. Estudio Histórico Jurídico de la Universidad Nacional 1881-1929. Op. Cit. p. 27 y 28.

2. CREACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MEXICO.

María Campos, al referirse a Justo Sierra, señala; que estando éste como subsecretario del Ministerio de Instrucción Pública, Ezequiel A. Chávez, surge en aquél la idea de crear una Universidad Nacional con una formación positivista así la concebía el mismo Justo Sierra⁽¹⁶⁾ idea planteada en su ataque al proyecto de la Ley Orgánica de la Instrucción Pública de 1881, ideas que quedaron plasmadas en el proyecto de sierra, quién en colaboración con Ezequiel A. Chávez, llegan a definir el objeto de estudio sobre la Universidad, encontrando que su mayor problemática se encuentra localizada, en las relaciones maestro-alumnos-autoridades y la de esos con el Estado; llegando a conclusiones que les permitieron proponer algunas formas de organización en las escuelas, así como en los planes de estudio y tipos de exámenes.

Ezequiel A. Chávez, por su parte, tomó ideas de Universidades extranjeras, tales como las de: Francia, Alemania, Italia, España, Inglaterra, Estados Unidos y Canada; planteando que universidad bien establecida debería de reunir a todas las instituciones de educación superior, así mismo propuso la idea de autonomía Universitaria, pues creía que ahí era donde en verdad radicaba la fuerza de una Universidad,⁽¹⁷⁾ de tal manera que en su planteamiento del año de 1910, consideraba necesario que desapareciera el derecho de veto que el Ejecutivo Federal tenía sobre las decisiones del Consejo Universitario.

16. JIMENEZ RUEDA, Julio. Historia Jurídica de la Universidad Nacional de México. Op. Cit. p. 187.

17. MARIA Y CAMPOS, Alfonso. Estudio Histórico Jurídico de la Universidad Nacional 1881-1929. Op. Cit. p. 64.

Consideraba además Ezequiel A. Chávez, como fines de la Universidad, tres: a). El científico; que venía a ser el género de la investigación desinteresada y el progreso de la ciencia; b). El profesional y c). Un objetivo de vulgarización y de formación del espíritu público. (18)

Posteriormente, con fecha 22 de septiembre de 1910, la Universidad Nacional fue reinstalada en acatamiento a su Ley Constitutiva de fecha 26 de mayo de ese año, quedando integrada de la siguiente manera: por la Escuela Nacional Preparatoria, Escuela Nacional de Ingenieros, Escuela Nacional de Jurisprudencia, Escuela Nacional de Bellas Artes y Escuela Nacional de Altos Estudios. (19)

Sin embargo, dos meses después de ser reinstalada la Universidad, dio inicio en Puebla el movimiento revolucionario en contra del gobierno que la había constituido, estudiando el presupuesto de egresos del año de 1913, el Congreso mostró una fuerte oposición, a las partidas que garantizaban el sostenimiento económico de la Universidad, siendo salvada en aquella ocasión la Institución por Don Ezequiel A. Chávez diputado de aquél Congreso. (20)

Posteriormente en los años que precedieron a la Revolución Mexicana, fueron expedidas: En 1913, una Ley de la Universidad Nacional, la cual corrió a cargo de Victoriano Huerta; en 1914

18. JIMENEZ RUEDA, Julio. Historia Jurídica de la Universidad de México. Op. Cit. p. 188.

19. Idem.

20. Ibidem p. 189.

se promulgó un decreto que derogaba los artículos 3, 5, 6, 7, 8, 11 y 12 de la Ley Constitutiva de 1910, emitida por Don Venustiano Carranza. (21)

Eugenio Hurtado Márquez, en su obra, divide en cuatro etapas el desarrollo de la Universidad y nos dice que la primera de esas cuatro fue la que abrió el período comprendido entre el año de 1910 a 1929, menciona además el referido autor, que el artículo 14 transitorio de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mismo que suprime la Secretaría de Justicia, de Instrucción Pública y Bellas Artes, para dar lugar a la creación del Departamento Universitario y de Bellas Artes, por decreto del mes de abril de 1917, y cuya dependencia sería dependiente del Ejecutivo Federal, quien además designaría al rector.

En 1921, se reinstaló el Ministerio de Educación Pública, en cuyo artículo segundo del decreto que le dió formación manifestaba la sujeción de la Universidad a dicha dependencia. (22)

21. HURTADO MARQUEZ, Eugeni. La Universidad Autónoma 1929-1944. U.N.A.M., México, 1976. p. 7 y 8.

22. Ibidem. p. 9.

3. PROCESO DE TRANSFORMACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL.

Se toma como origen de la Autonomía Universitaria en Latinoamérica, al movimiento realizado en la Ciudad de Córdoba, Argentina en el año de 1918, por los estudiantes de la Universidad de esa Ciudad, del que derivó la promulgación de los derechos de los profesores y estudiantes, para dirigir los destinos de sus Universidades, para obtener la Autonomía Administrativa, la libertad de enseñanza e investigación y el cogobierno, con el sustento ideológico del liberalismo del S. XIX, dirigido en este caso a lograr la democratización de las instituciones de Educación Superior,⁽²³⁾ no obstante, en México se habían dado ya las primeras inquietudes ideológicas para lograr la Autonomía Universitaria, corriendo a cargo del entonces Ministro de Instrucción Pública Don Justo Sierra. El día 10 de febrero de 1981, se publica en un diario de la Ciudad de México, un proyecto de ley, sometiendo a la Opinión Pública la creación de una Universidad Nacional como una corporación independiente del Estado, manifestando el propio Justo Sierra:

"" Persona Jurídica con plena capacidad legal para adquirir derechos y obligaciones en el orden civil..."⁽²⁴⁾

Y es veintinueve años después cuando Justo Sierra logra que su proyecto despierte el interés necesario, ya que el día 26 de abril de 1910, el propio Justo Sierra, expone ante la Cámara de Diputados los siguientes argumentos:

23. RANGEL GUERRA, Alfonso. "La Autonomía Universitaria en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", DESLINDE, número 153, U.N.A.M., México, septiembre de 1982. p. 3.

24. *Ibidem*. p. 4.

"" La enseñanza superior no puede tener, como no tiene la ciencia, otra ley que el método; es to será normalmente fuera del alcance del gobierno. Ella misma, es decir, los docentes que forman por sus conocimientos esta agrupación que se llamará la Universidad Nacional (y así como lo veremos en México, así se ha verificado en todas partes), será la encargada de dictar leyes propias, las reglas propias de su dicrección científica: y no quiere decir esto que el gobierno puede desentenderse de ellas, ni impedir que lleguen a su conocimiento ni prescindir, en bien del Estado, del derecho de darle su aprobación última...""(25)

La Autonomía Universitaria en México, nace provocada por el conflicto estudiantil del año de 1929, conflicto que provocaron, a decir de algunos autores como Marfa y Campos y Jiménez Rueda, los estudiantes de la Escuela de Jurisprudencia junto con los alumnos de la Escuela Nacional Preparatoria, dos movimientos originados por circunstancias particularmente diferentes, pues, en el primero de los casos fue una decisión del entonces director de la Escuela Nacional de Jurisprudencia Narciso Bassols, lo que ocasionó el descontento de la base estudiantil, a la que pretendió aplicar un sistema llamado de reconocimiento,⁽²⁶⁾ por lo que respecta al segundo de los casos, el entonces director de la Escuela Nacional Preparatoria Don Alfonso Caso, intentó la implementación de un nuevo plan de estudios.

25. RANGEL GUERRA, Alfonso. "La Autonomía Universitaria en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos". Op. Cit. p. 5.
26. MARIA Y CAMPOS, Alfonso. Estudio Histórico Jurídico de la Universidad Nacional 1881-1929. Op. Cit. p. 181.

De aquellos dos hechos tan relevantes, el primero de ellos es tomado como un punto de partida por el movimiento estudiantil que objetaba lo siguiente:

"" Los estudiantes argumentaban que no habia - tradición para imponer tres reconocimientos por año, que esa era una más de las medidas - pro-norteamericanas de la Secretaría de Educación Pública y que por otro lado la reforma perjudicaría a los estudiantes que trabajaban para sostenerse, ya que además de los reconocimientos se exigía cierto número de asistencias con el cual no podrían cumplir si trabajaban y estudiaban a la vez al quejarse que la medida no tenia tradición en México y que era una - idea "pro-yanqui", importada, decían en un tono un tanto demagógico propio de aquellos días de agremiación estudiantil...""(27)

Ahora bien, la reforma traía consigo una serie de medidas académicas, tales como la desaparición de los exámenes orales, mismos que serían sustituidos por exámenes globales, así mismo, medidas de orden represivo dirigidas hacia la organización estudiantil, a cuyos miembros se expulsaba en los casos en que impedirían el acceso a las clases de sus compañeros.

El paro de actividades que siguió al conflicto, se produjo el día 5 de mayo de 1929, tras el rotundo fracaso de las pláticas entre los estudiantes y autoridades, llegándose inclusive a la amenaza directa por parte de algunos políticos y aún del pre-

27. MARIA Y CAMPOS, Alfonso. Estudio Histórico Jurídico de la Universidad Nacional 1881-1929. Op. Cit. p. 182.

sidente de la República, quienes manifestaban que actuarían en forma drástica en contra de las escuelas que se opusieran al mandato de sus autoridades.

Podemos concluir de manera preliminar lo siguiente: que las autoridades Universitarias mostraban la dependencia tanto política como económica que se daba entre la Institución y el Estado, y relacionado con anterior, la aplicación de las disposiciones en forma vertical, partiendo desde el presidente de la República hasta la ejecución que corría a cargo del propio rector de la Universidad, situación que no cambió del todo aún con la autonomía que más tarde se otorgara a la Institución.

Por otro lado, es importante reparar en la situación política que reinaba en el país, es decir, la posibilidad que tenían en esos momentos los partidarios del vasconcelismo de llegar al poder, así lo refiere el autor Mauricio Magdaleno, quien escribió en su novela "Las palabras perdidas" los siguientes párrafos:

"... Para nosotros, lo de menos era lo que se discutía en el conflicto, lo hicimos nuestro simplemente porque implicaba una activísima manera de oposición. El presidente arrojó primero a los bomberos y luego a la fuerza armada contra los estudiantes. Nosotros por nuestra parte, nos aplicamos frenéticamente a atizar el fuego de la facultad. Dos semanas más tarde, todas estaban en huelga y un directorio de alumnos en la cual figuraban prominentes Vasconcelistas de mandó la autonomía de la Universidad.

Hubo muertos heridos en los zafarranchos que frecuentemente provocábamos nosotros y, ante la magnitud, del conflicto, una vez más Portes Gil

exhibió una consumada habilidad... (28)

Quizá debido a los acontecimientos sangrientos ocurridos el día 23 de mayo de 1929, se tomó con seriedad la postura estudiantil, pues dicha represión hizo que las escuelas profesionales que no se habían relacionado con el movimiento inicialmente, entraron de lleno en apoyo de sus compañeros. (29)

Un dato que es importante señalar es aquél que con fecha 28 de mayo de 1929, aparecen en los periódicos de mayor circulación, opiniones estudiantiles que se inclinaban a la formación de Consejos Técnicos, dentro de los que se pedía la participación del estudiantado.

En general y con respecto al movimiento estudiantil que ocurrió en el año de 1929, podemos deducir que fue el motivo que impulsó al legislador para desarrollar la Ley Orgánica de ese año, misma que da la autonomía a la Institución aunque fuera de manera declarativa, siendo así como se realiza, tanto en el terreno político, como en el plano legal, prueba de lo anterior, lo constituye el escrito de objeciones hecho al Presidente de la República por el directorio de huelga estudiantil, respecto de la Ley de Autonomía Universitaria, cuyo punto tercero contiene en forma simplificada una objetiva y completa crítica, de los preceptos que en dicha Ley se señalan, además de referencia, en el cuerpo del escrito, a la autonomía anhelada, así como del origen que de aquella querían hacer, quienes la habían proyectado y emitido.

28. MARIA Y CAMPOS, Alfonso. Estudio Histórico Jurídico de la Universidad Nacional 1881-1929. Op. Cit. p. 183 y 187.

29. Ibidem. p. 189.

Por lo antes señalado es natural deducir, que la Historia legal de la Universidad Nacional, se vió envuelta desde sus origenes por el freno de la intervención Estatal, por lo que res--pecta a su organización interna; por otro lado resulta aún más grave ver con recelo en un momento dado que le fue entregada a la Institución una Autonomía mal entendida por parte del Estado, ya que sin haberle concedido mayores libertades a la Universi--dad, le condiciona la facultad autónoma dotada mediante la Ley Orgánica de 1929, siendo así, que los actos de organización y administración que en su momento debieron haberse decidido por la propia Universidad, como es el caso de los nombramientos de la planta docente que formaba parte de la misma, eran velados -- desde afuera.

Por otro lado, en 1933 se expide una nueva Ley Orgánica, en la que se consagra de una manera plena la autonomía universita--ria. La Ley surge en primer término, de un conflicto ideológico provocado con su aprobación en agosto de 1933, por el Congreso Nacional de Estudiantes, una resolución en la que se proclama al socialismo como criterio base de la enseñanza universitaria. Es to trajo como consecuencia la creación de un grupo de estudian--tes y profesores que proclamaba el principio de libertad de cáte--dra, esto es, el derecho de la Institución y de sus componentes a elegir libremente la orientación filosófica y científica de sus investigaciones y de sus cátedras.

En segundo término, el conflicto surge en virtud de la desorganización administrativa de la Universidad, provocada por la insuficiencia de recursos económicos y por la estructura rígi--da que la Ley Orgánica de 1929 imponía a la Institución. Por último, el conflicto surge con motivo de la designación de un -- nuevo Rector.

El presidente de la República envió al Consejo Universitario una terna en la que figuraban en primer término el Ingeniero Químico Roberto Medellín; los médicos y los abogados no vieron con simpatía el hecho de que pudiera gobernarlos un profesor no perteneciente a sus escuelas. Esto provocó un descontento que hizo se movilizaran estudiantes y profesores con el objeto de remover al Rector: "...las Escuelas de Medicina y Jurisprudencia eran factor decisivo en la organización democrática que se le había dado a la Institución... Se había establecido una especie de convenio tácito entre las facultades para que el rector perteneciera a alguna de ellas y de esta suerte el equilibrio pudiera mantenerse y, con ello el orden dentro de la Universidad..." (30)

Conforme estos antecedentes, estalló una crisis en la Institución, obligando al Estado a intervenir, presentando un nuevo proyecto de Ley Orgánica ante el Congreso de la Unión, en cuyo seno hubo prolongados debates para que finalmente se promulgara dicho ordenamiento. El Estado a través de las autoridades universitarias, sólo decretó a promulgar la nueva Ley Orgánica de 1933, cuya estructura jurídica fue sin duda alguna la más democrática que ha tenido la UNAM hasta la fecha, contemplaba: El Consejo Universitario era la máxima autoridad y su composición era paritaria. Esto trajo como consecuencia que el Estado ya no controlara la Rectoría. Sin embargo, lo más grave del ordenamiento jurídico era que le privaban del carácter nacional como de su financiamiento económico; restringiendo de esta manera sus actividades fundamentales tales como: investigar y difundir la cultura, con interés nacional, es decir, la convirtieron en una ("Institución Superior Particular") olvidándose que en ella, -

30. PINTO MAZAL, Jorge. La Autonomía Universitaria. U.N.A.M., México, 1974. p. 173.

quienes estudian no tiene la suficiente capacidad económica para pagar elevadas colegiaturas. Pese a la crisis económica que sufrió la Universidad logró mantenerse en pie mediante cooperaciones económicas aportadas por los profesores y estudiantes durante once años.

Durante la vigencia de la Ley Orgánica de 1933 se aprobaron tres Estatutos que reglamentaron las formas de Gobierno en el seno de la Universidad Nacional. "...Primer estatuto el 10. de marzo de 1934, en donde se da forma al Gobierno de la misma..., los órganos colectivos de decisión y los individuales de ejecución. En la exposición de motivos del estatuto señala: con el objeto de que la Universidad cumpla con sus fines, la estructura de decisión y de funcionamiento debe ser una figura democrática democrática; al mismo tiempo se advertía que la estructura de Gobierno universitario debía garantizar una vinculación permanente de los órganos de autoridad con la comunidad de la Institución... El segundo estatuto del 15 de junio de 1936... suprime a las Academias parciales de profesores y alumnos, lo que hace que en las escuelas y facultades solamente haya un órgano colegiado de autoridad... el tercer estatuto del 19 de diciembre de 1938... se mantuvieron los mismos principios del anterior... (31)

La estructura jurídica de la Universidad Nacional Autónoma de México de 1933 permaneció hasta 1944, en virtud de originarse otro violento conflicto dentro de la Institución. Nosotros consideramos que el objetivo de consignar esa disposición era la de independizar a la Universidad del Estado, significaba de hecho el intento de aislamiento frente a los procesos de cambio que se llevaban en ese momento en el país, toda vez que los antecedentes históricos de la Institución reflejaban los cuestionamientos que hacían los universitarios a la mala administración, organiza

31. PINTO MAZAL, Jorge. La Autonomía Universitaria. Op. Cit. p. 15 y 16.

ción y funcionamiento del Gobierno en turno.

En el año de 1942, el Director de la Facultad de Derecho Rodolfo Brito Foucher fue nombrado Rector de la Institución "... Sustentando tesis tales como que: México y Alemania estaban llamados a la grandeza... creando en la Universidad un clima de violencia, de gangsterismo, que tuvo su culminación con la Huelga estudiantil de 1944... Avila Camacho, aprovechando la coyuntura... ordena se constituya como órgano directivo transitorio de la Universidad, un Consejo integrado por exrectores (con excepción de Brito), y que éste designe al próximo rector quien, por sugerencia del Presidente, esté facultado para integrar un Consejo Universitario Constituyente que elabore un proyecto de la Ley Orgánica en lo cual se contemple una reestructuración profunda de la Universidad que la readecué a las nuevas necesidades socioeconómicas del país." (32)

Posteriormente fue nombrado Rector el Licenciado Alfonso Caso quien, presentó un Anteproyecto de la Ley Orgánica de la Universidad, conteniendo una serie de nuevas ideas, muchas de las cuales fueron aceptadas por el Consejo Universitario Constituyente. Posteriormente se presentó ante el Congreso de la Unión para su aprobación; publicándose en el Diario oficial del 6 de enero de 1945, bajo esta Ley la Institución quedó como: "corporación pública -organismo descentralizado del Estado- dotada de plena capacidad jurídica... y que tiene por fin la educación superior." (33)

Esta legislación estableció además que podría organizarse como mejor lo estimará y enfatizó su capacidad de libre Cátedra

32. MARTINEZ DE LA ROCCA, Salvador. Estado y Universidad en México (1920-1968). Historia de los Movimientos Estudiantiles en la U.N.A.M. Joan Baldó i Climent, México, 1986. p. 54 y 55.

33. PINTO MAZAL, Jorge. La Autonomía Universitaria. Op. Cit. p. 17 a 21.

e Investigación. El Consejo Universitario quedó integrado por el Rector, el Secretario General, los Directores de Facultades, Escuelas e Institutos y Centros de Extensión Universitaria, y por un representante profesor y un alumno de cada una de las es cu elas y facultades. En 1971, con la creación de los Colegios de Ciencias y Humanidades (CCH), se estableció que los seis planteles tendrían derecho a dos representantes (un alumno y un profesor).

De esta manera el problema de la autonomía con respecto al Estado encontró solución, y en 1979 se elevó a rango de garantía constitucional establecida en el artículo 3 fracción VIII. En tanto el conflicto de la representatividad en los órganos de gobierno de la Universidad Nacional, se mantuvo latente, ésta, que había sido una de las demandas centrales de la Huelga de 1929, quedó desde la promulgación de la Ley Orgánica de 1945 como un problema desligado de la autonomía. Toda vez que "... El conse jo Un ivers itari o dis ta mu cho de ser par itari o, de tener un nú me ro si milar de est u dian tes por fac ultad; pero el cont ingente más nu me ro es el de dir ec tores de fac ultades e in stitutos. Los investigadores de los in stitutos no tienen representación; por lo que el cont ingente más nu me ro ha sido nombrado a instancia del rector, que cuenta así con un número elevado de funciona rios en el Consejo Un ivers itari o..."⁽³⁴⁾

Efectivamente esta estructura jurídica rige aún en la Insti tución, hoy como en el pasado, se ha originado un nuevo conflicto en la Universidad Nacional Autónoma de México, por tratar de cambiar la Institución. El Rector Jorge Carpizo se propuso re--formar la Universidad dentro de los límites establecidos en la Ley Orgánica de la UNAM. Si esta Ley pudo reglamentar la situa--

34. WENCES REZA, Rosalfo. La Un ivers idad en la His tor ia de Mé xico. Línea, México, 1984. p. 161 y 132.

ción política de la Institución de esa época; ahora resulta injustificable, toda vez que su composición jurídica delimita el ámbito de acción de la UNAM.

A nuestro juicio, lo que se requiere es una reforma desde la estructura jurídica de la Institución. Las Autoridades Universitarias no han querido darse cuenta que una transformación universitaria como la requerida inmediatamente se bloquea con la aludida Ley, que ha permanecido vigente desde 1945; debe considerarse que nuestra UNAM ha crecido desmesuradamente con nuevas necesidades a resolver. Por esta razón es menester mencionar que si el exrector se preocupó por la "Excelencia Académica" y, que tuvo la decisión para impulsar la Reforma Universitaria, es indispensable que esta obra culmine satisfactoriamente para todos los universitarios y para la sociedad; teniendo además en cuenta que toda la problemática universitaria que aqueja a nuestra Máxima Casa de Estudios deberá discutirse y resolverse en el seno del Congreso Universitario, de lo contrario, quien se lo reclamará será la sociedad mexicana y la historia.

Nosotros consideramos tal y como se ha venido reiterando en los incisos anteriores, que la Ley Orgánica de la UNAM, no hace referencia expresa a la autonomía universitaria. La actual fracción VIII del artículo 3o constitucional, aprobada en 1980, se refiere a la autonomía universitaria en una forma imprecisa, es decir, la autonomía universitaria no está definida en estricto derecho como normalmente debe acompañar a todo concepto jurídico; carece de una definición jurídica, no obstante la enorme importancia que tiene como factor determinante para las funciones que se ejercen en las universidades públicas con carácter autónomo y, que desde 1929 se han venido luchando por una verdadera autonomía, lo cual debería estar a favor incondicionalmente de la educación y la cultura, por eso, es necesario indicar claramente el significado del concepto de autonomía universitaria.

Nosotros estimamos que tal concepto debería ampliarse en el contexto legal para hacerlo más explícito, y evitar sea desvirtuado su contenido jurídico. Una Autonomía Universitaria debe concebirse como tal, independiente de los dogmas oficiales del Estado para salvaguardar las funciones inherentes que le corresponde: La Libertad de Cátedra, la Investigación, la Difusión de la Cultura y la organización administrativa. Considerada como un Organismo conductor del desarrollo de la sociedad mexicana, debe atribuírsele el factor de crítica permanente y constructiva al sistema. El Estado no queda relevado de la obligación que tiene de suministrar los recursos económicos necesarios a la Institución para el cumplimiento de sus tareas, como tampoco exime a la UNAM de servir al propósito de beneficio social.

En ese mismo orden de ideas y, desde nuestro punto de vista la solución para integrar el concepto de autonomía universitaria a la Ley Orgánica, debe de hacerse desde las perspectivas que surjan de los seminarios de diagnóstico, primera instancia en el que se discutieran los problemas que aquejan a la UNAM, para, posteriormente estudiarlos, analizarlos y resolverlos en el "Congreso Universitario", instancia fundamental donde brotarán las decisiones de importancia para el futuro de nuestra Institución de Enseñanza Pública Superior.

CAPITULO II

MARCO CONCEPTUAL DE LA RELACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES ACADEMICOS.

1. CONCEPTO DE TRABAJADOR ACADEMICO Y SUS DIFERENCIAS CON EL TRABAJADOR ADMINISTRATIVO.

La reforma laboral universitaria, fue uno de los pasos más recientes que ha logrado el sindicalismo nacional, cuestión que abarco múltiples conceptos que vinieron a vislumbrar situaciones que en un pasado se pretendieron ignorar o desconocer por parte de las autoridades del trabajo, es así que se llegó a promulgar, una vez concluido el proceso legislativo del día 10 de junio de 1980, la adición de la fracción VIII del artículo tercero constitucional, en el cual se deja plasmada la garantía que a partir de ese momento gozarían las universidades públicas del país en relación con la libre selección de su personal académico. (35)

De igual manera, una vez adicionado el capítulo XVII al título sexto de la Ley Federal del Trabajo, quedan establecidos de manera simple y llana los conceptos que vendrían a marcar las pautas de diferencia entre el personal académico y el personal administrativo al servicio de las Universidades públicas, de tal modo que la distinción queda redactada de la manera siguiente:

" Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a las que se refiere este capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas,

35. Exposición de motivos de la iniciativa del decreto por el que se adiciona al Título sexto de la Ley Federal del Trabajo, con el capítulo XVII, publicado el día 20 de octubre de 1980.

trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no Académicos a tales Unversidades o instituciones..." (36)

La anterior definición, desde nuestro particular punto de vista, resulta simple y denota la falta de elementos que en la vida académica de la Universidad observan, toda vez que la calidad académica de una persona física, que sostiene una relación de trabajo con la Universidad, presupone la existencia de una diversidad de factores, tanto académicos como laborales, que han sido reconocidos por la propia reforma constitucional a la que nos hemos referido, es decir, para nosotros, al hablar de Trabajador universitario es la persona física que presta un servicio personal subordinado en alguna Universidad o Institución pública de educación superior a fin de cumplir los fines de la misma o coadyuvando a su realización.

De tal forma, que el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, es quién vino a retomar las situaciones académicas de otros ordenamientos internos de la propia Universidad, para definir al trabajador académico de la siguiente manera:

" Son trabajadores académicos aquellos a los que se refiere el artículo 4o. del Estatuto del Personal Académico, y que por lo tanto, conforme al artículo 2o. del mismo ordenamiento, - desempeñan funciones consistentes en impartir educación, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, para formar profesionistas, investigadores, profesores universita-

36. Exposición de motivos de la iniciativa del decreto por el que se adiciona el título sexto de la Ley Federal del Trabajo, con un capítulo XVII, Legislación Universitaria, U.N.A.M., México, 1980. Op. Cit. p. 21.

rios y técnicos útiles a la sociedad; para organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional; para desarrollar actividades conducentes y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la educación y de la cultura, así como para participar en la dirección y administración, en su caso, de las actividades mencionadas..." (37)

De la Cueva, ya había previsto el error que muchos otros pensadores del Derecho del Trabajo habían omitido reconocer en relación con los trabajadores académicos, pues manifiesta que en la ley laboral no se permitió en ningún momento distinguir situación alguna en cuanto a los trabajadores manuales e intelectuales, ya que de haberse originado una ruptura entre uno y otro tipo de - de trabajador la misma habría ocasionado un desequilibrio en el principio de igualdad, en virtud de que el estatuto laboral fue creado para asegurar la existencia decorosa del hombre que entrega a otra persona su energía, llámese a ésta física o intelectual, por otro lado tampoco pudo tomarse como punto de partida un cri-terio fundado en el predominio de una u otra forma de trabajo. (38)

Los trabajadores administrativos por su lado, han sido definidos por su propio contrato colectivo de trabajo, el cual los cla-sifica de la manera siguiente:

37. Cfr. Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la U.N.A.M., (1989-1991). Cláusula 2.

Cfr. Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México. Legislación Universitaria, U.N.A.M., México, 1988. Art. I.

38. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. séptima edición, Porrúa, México, 1981. p. 162 y 163.

- a).- Trabajadores de confianza.
- b).- Trabajadores de base.
- c).- Trabajadores temporales.

Son Trabajadores de confianza todos aquellos que realicen funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización de carácter general no tabulados, así como los relacionados con trabajos personales estrictamente confidenciales de los Directores de Facultades, Escuelas, Direcciones de Servicios, coordinadores, directores de institutos y centros de sus dependencias.

Son trabajadores de base, todos aquellos que ocupan definitivamente una plaza tabulada.

Y por último, los trabajadores temporales, que serán los contratados por tiempo determinado o por obra determinada. Los primeros se dan cuando la naturaleza del trabajo así lo exige o bien que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y los segundos: son aquellos que se contratan para la realización de una obra específica. (39)

La regulación laboral efectuada en las universidades públicas del país ha sido consecuencia de un desarrollo interno en las cuestiones de trabajo, pues las interpretaciones de la aplicación legal de sus estatutos que hacen las autoridades del trabajo, provocan la estabilidad social y económica de los sectores laborales que se desarrollan en torno a la Universidad.

39. Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de la U.N.A.M. (1988-1990). Cláusula 9.

1.1.- PROFESORES E INVESTIGADORES.

1.1.1 Ordinarios.

El estatuto del personal académico de la Universidad Nacional Autónoma de México vigente define a los profesores o investigadores ordinarios señalando a la letra lo siguiente:

"Son profesores o investigadores ordinarios quienes tienen a su cargo las labores permanentes de docencia e investigación..." (40)

La característica de permanencia es el elemento objetivo que da sentido a la existencia de esta clasificación; por otro lado, los profesores ordinarios pueden ser clasificados como de asignatura o de carrera. (41) Siendo los profesores de asignatura aquellos que de acuerdo con la categoría que fije su nombramiento sean remunerados en función del número de horas de clase que impartan pueden impartir una o más materias y ser interinos o definitivos, ocupando las categorías A ó B, estando limitado el número de horas para este personal, pues únicamente podrán impartir 15 horas de clase a la semana.

Los requisitos para ser profesor de asignatura categoría A ó B se encuentran especificados en los artículos 36 y 37 del Estatuto del personal académico.

Por su parte los profesores o investigadores de carrera personal clasificado por la legislación universitaria de la Universi--

40. Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, U.N.A.M., México, 1988. Arts. 30 y 34.

41. Idem.

dad Nacional, como ordinario, es definido por el propio estatuto del personal académico, como:

" Quienes dedican a la Universidad medio tiempo o tiempo completo en la realización de labores académicas. Podrán ocupar cualquiera de las categorías siguientes: asociado o titular, en cada una habrá tres niveles: A, B y C..." (42)

Y establece dicho ordenamiento, en sus artículos 39 y 44, los requisitos que los profesores o investigadores de carrera deben cumplir en sus diferentes categorías, no siendo procedente la dispenza prevista en el artículo 37 del propio estatuto, la cual se refiere a la publicación de trabajos, ya que la misma sólo es aplicable al personal académico de asignatura. (43)

Ahora bien en cuanto a los requisitos establecido para las diferentes categorías y niveles, se han emitido diversos dictámenes por parte de quien legalmente se encuentra facultado para la interpretación de la legislación universitaria, es decir, el Abogado General, (44) a) mismo que ha considerado entre otras cuestiones, aquella referente al cómputo del año de antigüedad, requisito previsto por el artículo 39 inciso b) del Estatuto del Personal Académico, en el sentido de que puede darse por satisfecho, al haberse cubierto dicho tiempo en cualquiera de las categorías académicas que dicho ordenamiento prevee.

42. Estatuto del Personal Académico de la U.N.A.M. Op. Cit. Art.38.

43. Interpretación de la Legislación de la Universidad Nacional Autónoma de México 1973-1986. 2a. edición, U.N.A.M., México, 1987. p. 424.

44. Ibidem Op. Cit. p. 332.

De igual manera se aclara la obscuridad contenida en el artículo 41 incisos a) y c) del Estatuto del Personal Académico, mismos que omiten señalar con claridad, los estudios y conocimientos exigibles para ingresar o ser promovido como profesor o investigador asociado nivel C, los cuales deberán de acuerdo a la interpretación, entenderse como los relacionados con el área de especialización.

Por otro lado, y en relación con los aspirantes a ingresar o ser promovidos como personal de carrera titular nivel C, no debemos entender como dichas personas necesariamente tienen que cumplir con todas las categorías académicas más próximas e inmediatas, pues el propio artículo 44 del Estatuto del Personal Académico establece que los requisitos planteados en dicho artículo, deberán ser cubiertos por todas aquellas personas que deseen ingresar o ser promovidos a dicha categoría sin especificar una necesidad y continua carrera académica.

1.1.2 Visitantes.

La legislación universitaria vigente, específicamente el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, en su artículo 31, en relación con el artículo 80 del Estatuto general de la propia Universidad Nacional, define al personal académico visitante de la manera siguiente:

" Son profesores, investigadores o técnicos visitantes los que con tal carácter desempeñan funciones académicas o técnicas específicas por un tiempo determinado, las cuales podrán ser remuneradas por la Universidad..." (45)

45. Cfr. Estatuto del Personal Académico de la U.N.A.M., Op.Cit. Art. 31.

Estatuto General de la U.N.A.M. Aprobado por el Consejo Universitario el día 9 de marzo de 1945. Art. 80.

Los profesores visitantes no pueden acogerse a las reglas -- aplicables al personal académico ordinario, por lo que corresponde a las labores de docencia y de investigación, siendo así que deberán estarse a lo señalado por su contrato colectivo de trabajo, aunque éste tenga matices cien por ciento laborales; tienen además prohibición expresa de formar parte de cualquier cuerpo colegiado de la Universidad.

Las razones antes expuestas, resultan lógicas, pues la relación laboral que surge entre un miembro del personal académico con calidad de visitante y la Universidad, queda supeditada a labores de carácter eventual o parcial según sea el caso, de la materia o materias que justifiquen una posible prórroga de dicha relación, de tal manera que la misma deberá hacerse por los directores de las dependencias, previa autorización del Consejo Técnico respectivo.

Asimismo, podemos reforzar la anterior afirmación en el sentido de que todo encargo de carácter honorario como lo es el hecho de formar parte de un cuerpo colegiado de la Universidad, presupone una responsabilidad con características netamente académicas y por un tiempo posiblemente mayor al que pudiera durar su relación laboral.

1.1.3 Extraordinarios.

Es característica primordial del personal académico extraordinario, el hecho de haber realizado una eminente labor docente o de investigación en la Universidad, en colaboración con ella; situación que debe estar acorde con lo establecido en el reglamento del reconocimiento al mérito universitario, mismo que dispone en términos amplios la designación.

Dicha designación constituye una de las cinco distinciones a que hace referencia el artículo 1 del propio reglamento y no tiene equivalencia con los puestos académicos a que se refiere el Estatuto del Personal Académico. (46)

Hacen referencia a ésta los estatutos generales del personal académico, respectivamente en sus artículos 81 y 32, al establecer:

" Son profesores o investigadores extraordinarios los provenientes de otras universidades del país o del extranjero, que de conformidad con el reglamento del Reconocimiento al Mérito Universitario, hayan realizado una eminente labor docente o de investigación en la UNAM, o en colaboración con ella..." (47)

46. Reglamento del Reconocimiento al Mérito Universitario. Aprobado por el Consejo Universitario en sesión del 30 de noviembre de 1967. Art. 1.

47. Cfr. Estatuto del Personal Académico de la U.N.A.M. Op. Cit. Art. 32.

Estatuto General de la U.N.A.M. Op. Cit. Art. 81.

Su designación deberá ser propuesta por el director de la dependencia que tenga interés en la misma, ante el Consejo Universitario, contando de antemano con la aprobación del Consejo Técnico o Interno en su caso.

1.1.4 Emérito.

La calidad de profesor o investigador emérito, tiene como requisito principal, el hecho de que la actividad académica realizada se haya efectuado durante treinta años de servicios, antigüedad que comenzará a correr a partir del ingreso a la categoría de profesor o investigador ordinario en la Universidad, término que tendrá el mismo efecto aún cuando el profesor o investigador ordinario haya ingresado mediante un contrato de prestación de servicios, por otro lado, consideramos que el personal académico situado en ese supuesto tenga que cumplir con los treinta años de manera ininterrumpida, ya que dicha interrupción, sólo retrasaría en tiempo la designación del profesor o investigador emérito. (48)

Es admisible, que el profesor o investigador emérito, continúe prestando sus servicios a la Universidad, no obstante haber obtenido su jubilación; esto deberá realizarse mediante un contrato anual de prestación de servicios de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 65 del Estatuto del Personal Académico, pues dicho mecanismo favorece en gran parte al trabajador académico, que por su situación jurídica laboral ha caído en el supuesto del artículo 50 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que el derecho habiente en su calidad de pensionista, no podrá renunciar a su pensión para reincorporarse a la vida productiva, y solicitar con posterioridad una nueva pensión. (49)

48. Interpretación de la Legislación de la Universidad Nacional Autónoma de México 1973-1986. Op. Cit. p. 433 a 436.

49. Ibidem. p. 437 a 440.

Por lo que respecta al nivel y a la categoría en que dicho personal académico será contratado, deberá hacerse de conformidad con lo dispuesto por el artículo 65 del Estatuto del personal académico, antes referido, mismo que nos señala que dicha contratación se realizará en el mismo nivel y categoría.

Los profesores o investigadores eméritos son definidos por los artículos 33 y 82 del Estatuto del Personal Académico y del Estatuto General, respectivamente, al establecer lo que a continuación se señala:

" Son profesores o investigadores eméritos, aquellos a quienes la Universidad honre con dicha designación por haberle prestado cuando menos 30 años de servicios con gran dedicación y haber realizado una obra de valía excepcional..." (50)

Su designación, se iniciará a partir de una propuesta que hará el Consejo Técnico al Consejo Universitario, tomando en cuenta la opinión debidamente fundada de la comisión dictaminadora correspondiente, o en todo caso del Consejo Interno, la Comisión al Mérito Universitario; misma que se encuentra integrada por cinco consejeros propietarios y cinco suplentes, nombrados por el Consejo Universitario, resolverá previa opinión de la Comisión del Trabajo Académico. (51) La designación deberá de ser respaldada por lo menos con el voto de las dos terceras partes del Consejo Universitario.

50. Cfr. Estatuto del Personal Académico de la U.N.A.M. Op. Cit. Art. 33.
Estatuto General de la U.N.A.M. Op. Cit. Art. 82.

51. Idem. Art. 54.

1.2.- TECNICOS ACADEMICOS.

Inicialmente, el estatuto del personal académico de 1974, había contemplado la figura auxiliar del técnico académico al cual se le denominó ayudante de técnico académico, según lo refiere así en su artículo 4, (52) dichos ayudantes podían ser designados por medio tiempo o tiempo completo, pudiendo ocupar tres niveles, para cuyo ingreso el estatuto del personal académico antes referido, prevee los requisitos específicos.

El 9 de junio de 1975, el Consejo Universitaria eliminó la figura del ayudante de técnico académico, por no considerarla como etapa necesaria en la carrera académica, de tal manera que fueron incorporados además al nuevo estatuto, los requisitos que para cada categoría y nivel deberían de cumplir los técnicos académicos.

Por lo que hace al técnico académico, propiamente dicho el estatuto del personal académico de 1970, lo definió como:

"...aquellos especialistas que coadyuvan en aspectos relacionados con la investigación y la docencia universitaria..." (53)

Y para 1974, se tomaron en cuenta varios aspectos a fin de considerar al técnico como:

"...Quienes hayan demostrado tener la experiencia y las aptitudes suficientes en una determinada especialidad, materia o área, para reali-

52. Estatuto del Personal Académico de la U.N.A.M., aprobado por el Consejo Universitario en su sesión ordinaria efectuada el día 16 de diciembre de 1970.

53. Idem Art. 6.

zar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y/o de servicios técnicos de una dependencia de la UNAM..." (54)

Asimismo el estatuto del personal académico vigente establece tres categorías diferentes que son: Técnico Académico Titular, en cada una de esas habrá tres niveles: A, B ó C. (55)

El 25 de junio de 1974, el Rector convocó al personal académico de la Universidad, con el objeto de que se elaborara un anteproyecto del Estatuto del Personal Académico con el debido concurso de la Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos, las que aprovecho las propuestas recibidas para así presentar un anteproyecto de las mismas; se intuía en dicho acto la urgencia de llevar a cabo una institucionalización de la carrera académica; de la que se esperaba fuera una garantía para lograr la calidad académica, tanto de la docencia como de la investigación; la estabilidad en el empleo, situación que vino a ser resuelta años más tarde con la reforma al artículo tercero constitucional; la iluminación de los criterios subjetivos de valoración de que eran objeto los académicos al someterse a los procedimientos de oposición, regulando así el proceso del concurso en todas sus etapas y la libertad implícita de que a partir de la aceptación de aquel anteproyecto eran sujetos de derecho todos los miembros del personal académico, en el sentido de poderse asociar de manera independiente. (56)

54. Estatuto del Personal Académico de la U.N.A.M. Op. Cit. Publicado en la Gaceta U.N.A.M., el día 5 de julio de 1974. Art. 9.

55. Idem. Arts. 12, 13, 14 y 15.

56. CARRILLO PRIETO, Ignacio. El Personal Académico en la Legislación Universitaria. U.N.A.M., México, 1976, p. 136 a 140.

1.3.- AYUDANTES DE PROFESOR Y DE INVESTIGACION.

Los ayudantes de profesor y de investigador, ya eran contemplados, como categoría académica desde el Estatuto del Personal Académico de 1970, el cual no consideraba mayores requisitos, que el hecho de haber cubierto un 75% de los créditos de una licenciatura, para el efecto de poder ser nombrado ayudante de profesor o de investigador por horas o por medio tiempo, así lo señalaba el referido Estatuto del Personal Académico, al disponer:

" Son ayudantes de profesor, o de investigador quienes reciben tal nombramiento para colaborar en una dependencia universitaria en las tareas de los profesores o investigadores.

Los ayudantes de profesor, o de investigador pueden ser nombrados por horas, o por medio tiempo. Su nombramiento tendrá siempre carácter interino. Para ingresar se requiere al menos 75% de los créditos de una licenciatura que lo capacite en la disciplina en que iniciara su trabajo académico..." (57)

La importancia legada en el contenido de los anteriores artículos, es aquella que se refiere en forma superficial a la verdadera naturaleza que reviste la figura del ayudante de profesor o de investigador, y es nuestro criterio el Estatuto del Personal Académico vigente, el que define con mayor precisión al ayudante de profesor o de investigador al señalar:

" Son ayudantes quienes auxilian a los profesores y los investigadores en sus labores. La

57. Estatuto del Personal Académico de la U.N.A.M. Op. Cit.
Art. 7 y 8.

ayudantía debe capacitar al personal para el desempeño de funciones docentes, o de investigación..." (58)

Actualmente, los ayudantes de profesor o de investigador, podrán ser nombrados por horas, medio tiempo o tiempo completo.

Para los ayudantes de profesor que se nombren por horas, la legislación universitaria prevee que sea el Consejo Técnico a propuesta del director de la escuela o facultad, que establezca los procedimientos idóneos, de acuerdo con las necesidades de la dependencia. (59)

El procedimiento para ingresar o ser promovido como ayudante de medio tiempo o de tiempo completo, supone una convocatoria expedida por el director de la escuela o facultad, con la debida aprobación del Consejo Técnico.

Por otro lado, hemos llegado a la conclusión de que los ayudantes de profesor o de investigador que aspiren a una categoría académica superior a la ayudantía, deberán someterse necesariamente al concurso de oposición abierto que señala el artículo 66 del Estatuto del Personal Académico vigente, apoyando la anterior aseveración, en la propia naturaleza de la ayudantía a la que hace referencia el artículo 20 del ordenamiento antes señalado, ya que, los nombramientos de los ayudantes de profesor o de investigador, no podrán exceder de un año y en tal sentido, no es posible que se le pueda otorgar el carácter de definitivo a dicha categoría, pues el hacerlo, sería en contra de la propia naturaleza de la figura. (60)

58. Estatuto del Personal Académico de la U.N.A.M. Op. Cit. Art. 20.

59. Idem. Art. 24.

60. Interpretación de la legislación de la Universidad Nacional Autónoma de México. Op. Cit. p. 39 y 41.

2. FORMAS DE ESTABLECER LA RELACION LABORAL-ACADEMICA.

Ha sido inobjetable el surgimiento de la relación de trabajo a partir de la independencia que el derecho del trabajo tuvo del derecho civil, al acabar con la etapa contractualista, en la que se confundía al hombre con un ser animado más sobre la faz de la tierra.

El derecho del trabajo rompió de tajo con la concepción civilista y su acuerdo de voluntades, situación que nunca procedió en la realidad, ya que fue siempre la libre voluntad del patrono la que impuso las normas contractuales, ya que en consecuencia al romper el derecho del trabajo con esas disposiciones, ocasionó que la relación de trabajo que antes fue considerada como una relación intersubjetiva, se convirtiera en una relación objetiva, en la cual la voluntad del trabajador y la protección a la actividad laboral serían la base de las declaraciones de los derechos sociales del hombre.

Aún más, puede decirse que en el origen de la relación de trabajo en la organización industrial contemporánea no tenemos enfrente ya, la figura del contrato, sino a un acto condicionado, ya que al darse el hecho del ingreso de un trabajador a la empresa se le aplica un estatuto objetivo, mismo que se encuentra formado por las Leyes, contratos colectivos y además normas protectoras del derecho del trabajo. (61)

El contrato, es lo que al derecho civil corresponde, mientras que la relación de trabajo es el inicio y la finalidad del derecho del trabajo y toda vez que éste derecho es de carácter social nada ni nadie puede romper en definitiva el acuerdo para obligar a quien recibe el beneficio del trabajo, a cumplir con la determina

61. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. Cit. p. 183.

ción imperativa del estatuto laboral, aunque en materia académica surjan algunas excepciones, que más adelante demostraremos.

Hoy por hoy, la legislación del derecho del trabajo, define a la relación laboral, como:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquier que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario..." (62)

Por lo anterior, debemos entender a la relación de trabajo, como una situación jurídica objetiva que surge entre trabajador y el patron, en virtud de la prestación de un trabajo material o intelectual, independientemente del acto o motivo que le ha dado origen.

De esta forma podemos describir brevemente la situación que guarda el fenómeno de la relación laboral, al concluir de manera preliminar, que es la presentación del trabajo la que engendra de manera objetiva el nacimiento de los derechos y obligaciones contenidas en el estatuto laboral y en su caso en los contratos colectivos.

Por otro lado, no debemos de tomar por punto de referencia el acuerdo de voluntades como único impulsor de la relación de trabajo, pues, en ningún momento se puede concebir la existencia de una relación de trabajo, donde existe la voluntad implícita del propio trabajador, pero además cabe agregar, que no se encuentra exenta la relación laboral de verse originada por un acuerdo de voluntades anterior a la formación de la propia relación de

62. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Climent Beltran. Esfinge, México, 1970. Art. 20. Cap. I Título segundo.

trabajo.

Ahora bien, el acuerdo de voluntades puede en un momento dado dar origen a la relación laboral pero no puede ni esta permitirse que se establezca antes de que ocurra su extinción, pues no sería ético anexas una renuncia "voluntaria" al inicio de la relación de trabajo.

De igual modo, ocurre que el acuerdo de voluntades deja de tener efecto, cuando en la actualidad el patrón ya no externa activa y personalmente su consentimiento, para contratar a uno y a otro trabajador, dejando muchas veces en los trabajadores de confianza esta labor y otros porque ha pactado con el sindicato titular del contrato colectivo el ingreso del trabajador. (63)

Pero cabe señalar que en la realidad, también podemos distinguir dos formas de consentimiento, en cuanto a la relación de trabajo se refiere; primero, una manifestación expresa del consentimiento en cuanto a la relación de trabajo y; otra, que consiste en una aceptación tácita; las cuales en esencia no difieren una de la otra, ya que para el caso son semejantes, toda vez que ambas aceptaciones tienen como fin la prestación de un trabajo subordinado y la obtención de un beneficio material mediante el pago de un salario.

Trasladando la doctrina laboral de la relación del trabajo hacia lo que hemos denominado la relación académica laboral, encontramos diversos aspectos que hacen incompatible dicha interpretación, de aquella con esta última, toda vez que consideramos que la relación académica laboral, surge en razón de la realización de aspectos jurídico-estatutarios que envuelven en norma particu-

63. Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. Arts. 11 y 395.

lar al personal académico que se encuentra en este supuesto.

Es así, que la relación laboral anteriormente existente en las instituciones de educación superior, hacía plenamente inflexibles las relaciones entre los principios de libertad de cátedra y de investigación, con la propia subordinación personal, motivo por el cual la reforma propuesta, según consta en la exposición de motivos de la iniciativa del decreto que adiciona el título sexto a la Ley Federal del Trabajo, (64) al realizar la división entre trabajadores académicos y administrativos ha dejado ver, para nosotros, las distintas formas de ingreso y permanencia.

De ahí que a nuestro entender, tenemos que partir del principio de la estabilidad en el empleo, para poder determinar cuando ocurre el ejercicio de la relación académica.

Que existiendo la estipulación de un elemento condición para el ejercicio de la relación académica, (65) en lo referente a la Universidad Nacional Autónoma de México, la relación laboral, llámese contrato por tiempo determinado, viene a servir como apoyo para la generación del derecho, al producirse los efectos en la relación de trabajo hacia el personal académico, es decir, se debe llenar en extremo el cumplimiento de requisitos estatutarios, para adquirir el derecho de ejercitar la relación académica.

De este modo, encontramos que para tener efecto la relación académica, no es necesario que se configure la relación de

64. Exposición de Motivos de la Iniciativa de Decreto que adiciona con la fracción VIII el Art. 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 9 de junio de 1980.

65. Estatuto del Personal Académico de la U.N.A.M. Op. Cit. Art. 48.

trabajo. (66)

Surgen entonces y se forma en estricto sentido, la relación académica entre la persona moral, denominada Universidad y la persona física llamada trabajador académico, ya no, solamente y a diferencia de la relación de trabajo, por la existencia del elemento subordinación, a que hace referencia el estatuto laboral, sino más bien diríamos nosotros, por la integración de factores orgánicos y estatutarios, que la propia ejecución de los fines para los que fue creada la institución así lo requieran, ya que una vez que se ha regulado la materia del trabajo en las Universidades Públicas del país, se logró en gran medida el objetivo primordial de los límites de lo académico y del derecho del trabajo.

66. Estatuto del Personal Académico de la U.N.A.M. Op. Cit.
Art. 66.

3. LOS CONCURSOS DE OPOSICION.

La Facultad exclusiva de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley, se encuentra implícita en el artículo 3o. Fracción VIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por otro lado, el artículo 14 de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, establece:

" Las designaciones definitivas de profesores e investigadores deberán hacerse mediante oposición o por procedimientos igualmente idóneos..." (67)

Así vemos que la Universidad Nacional durante sus vida autónoma ha venido perfeccionando los concursos de oposición con todas aquellas experiencias y motivaciones de las reformas realizadas en el año 1974 al Estatuto del Personal Académico, el cual prevee la existencia de dos clases de concursos, el de oposición para ingreso o concurso abierto y el de promoción o concurso cerrado. (68)

En cuanto a los órganos que pueden conocer de los concursos de oposición tenemos los siguientes:

67. Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México; Publicada en el Diario Oficial el día 6 de enero de 1945. Art. 14.

68. Estatuto del Personal Académico de la U.N.A.M. Op. Cit. Art. 66.

- a) El Consejo Universitario;
- b) Los Consejos Técnicos, internos o asesores;
- c) Los Directores;
- d) Las Comisiones Dictaminadoras y
- e) Los Jurados Calificadores.

Los órganos universitarios que intervienen en los concursos de oposición, son las comisiones dictaminadoras y los jurados calificadores, quienes actúan como órganos auxiliares del Consejo Técnico, autoridad con facultades para ratificar o devolver a la comisión o jurados los dictámenes emitidos, esto último cuando se considere que no se aplicaron correctamente criterios de valoración o no sea claro su contenido.

Las comisiones o jurados son órganos independientes de las autoridades universitarias, en cuanto a la calificación que hagan de los concursos de oposición y están facultados para elaborar y aplicar en forma independiente los criterios de valoración que es timen convenientes, siempre que no contradigan disposiciones lega les superiores. (69)

Las comisiones dictaminadoras, existen en el número determinado por cada Consejo Técnico integradas con seis representantes, dos nombrados por el rector, dos por el Consejo Técnico y dos por los profesores del área o especialidad, el cargo es honorario y cada dos años el Consejo Técnico, interno o asesor revisará su in tegración procediendo en todo caso a su modificación. Las designaciones serán siempre ratificadas por el Consejo Universitario.

Los jurados calificadores, pueden integrarse con tres o cinco profesores nombrados por el Consejo Técnico y exclusivamente

69. Interpretación de la Legislación de la Universidad Nacional Autónoma de México 1973-1986. Op. Cit. p. 77.

intervienen en la calificación de los concursos relacionados con los profesores de asignatura. (70)

Para la calificación y evaluación de los concursos de oposición, los artículos 68 y 69 del Estatuto del Personal Académico señalan los criterios que deberán tomar en cuenta las comisiones dictaminadoras para formular sus dictámenes y entre los más importantes tenemos los siguientes:

1.- El resultado de los exámenes que haya determinado el Consejo Técnico y publicado en la convocatoria en el caso de concursos de oposición abierto y que pueden ser:

- a) Crítica escrita del programa de estudios.
- b) Exposición escrita de un tema del programa.
- c) Exposición oral de los puntos anteriores.
- d) Prueba didáctica.
- e) Formulación de un proyecto de investigación.

2.- Su labor docente, de investigación, profesional y de servicio en la UNAM.

3.- En igualdad de circunstancias se preferirá a los aspirantes cuya preparación se adapte mejor al programa de estudios; los profesores definitivos de asignatura y quien labore en la dependencia o quien labore en la UNAM.

El concurso de oposición para ingreso o concurso abierto se define como:

" El procedimiento público a través del cual se

70. Interpretación de la Legislación de la Universidad Nacional Autónoma de México. Op. Cit. p. 339.

puede llegar a formar parte del personal académico como profesor o investigador de carrera interino, o a contrato, o como profesor de finitivo de asignatura..." (71)

Este concurso se inicia con la publicación de una convocatoria, a través del órgano oficial de la UNAM, y en un diario de circulación nacional, a partir de ese momento todo el procedimiento de evaluación sobre capacidad académica de los aspirantes que cumplan los requisitos estatutarios, deberá quedar concluido en un periodo de sesenta días hábiles, tiempo que hemos considerado debería ser ampliado a noventa días hábiles, toda vez, que con esto se evitaría la realización de un trámite más ante la comisión mixta de vigilancia del personal académico. (72)

Tratándose de concursos abiertos, las posibilidades de las comisiones dictaminadoras serán:

1.- En el caso de profesores e investigadores de carrera:

a).- Dictaminar el ingreso como interino de uno o varios aspirantes que ganen el concurso, pero limitado al número de plazas señaladas en la convocatoria. Al personal que así haya ingresado se le renovará en cada periodo lectivo su nombramiento con la autorización del Consejo Técnico, siempre que haya cumplido con los programas de trabajo.

b).- Con referencia a los profesores que han ingresado por concurso abierto, pero participen en otro para ascender de categoría y nivel, serán dictaminados nuevamente como interinos.

71. Estatuto del Personal Académico de la U.N.A.M. Op. Cit. Art. 66.

72. Reglamento de la Comisión Mixta de Vigilancia del Personal Académico. Publicado en la gaceta U.N.A.M. el día 9 de agosto de 1976. Art. 4.

c).- El personal contratado para la prestación de servicios profesionales o la realización de una obra determinada, que concurre para una plaza de categoría y nivel diferente, será dictaminado también como interino.

d).- Dictaminar el ingreso a contrato, cuando los trabajos de la dependencia requieran aumento de personal académico o sea declarado desierto un concurso. (73)

e).- Declarar desierto un concurso, porque no se hayan presentado candidatos o no haber aprobado cualquiera de los sustentantes.

2.- En el caso de los profesores de asignatura:

a).- Dictaminar su definitividad.

b).- Recomendar el otorgamiento de nuevo nombramiento, aun cuando el profesor no haya sido seleccionado para concederle definitividad.

c).- Declarar desierto el concurso.

Lo deseable sería que todo personal académica fuera definitivo, pero en la realidad se suscitan diversos problemas para cuya solución excepcional el legislador universitario apreció las siguientes medidas:

1.- Cuando en el nivel de asignatura no existen profesores definitivos que impartan la materia, el director de la dependencia contratará interinos que empezarán a laborar de inmediato, so

73. Cfr. Estatuto del Personal Académico de la U.N.A.M. Op. Cit. Arts. 78, 51 y 49.

metiendo el nombramiento a un periodo lectivo prorrogable por dos o más. (74)

2.- El personal contratado por causas especiales o para la realización de una obra determinada, esta contratación deberá aprobarse por el Consejo Técnico interino o asesor, oyendo previamente la opinión de la comisión dictaminadora respectiva. (75)

3.- Los profesores, investigadores o técnicos académicos visitantes que desempeñen funciones académicas o técnicas específicas por un tiempo determinado, serán designados por el director de la dependencia previa autorización del Consejo Técnico. (76)

El concurso de oposición para promoción o concurso cerrado.

El artículo 66 del Estatuto del Personal Académico define al concurso de oposición cerrado al decir:

" Es el procedimiento de evaluación mediante el cual los profesores o investigadores de carrera interinos o a contrato, pueden ser promovidos de categoría o de nivel o adquirir definitividad y los definitivos de carrera y asignatura ser promovidos de categoría o de nivel."

El concurso de oposición cerrado es considerando por la legislación universitaria como una oposición que tiene el trabajador académico para solicitar su promoción a la categoría inmediata o bien su definitividad tratándose del personal de carrera.

74. Estatuto del Personal Académico de la U.N.A.M. Op. Cit. Art. 46.

75. Idem. Art. 51.

76. Idem. Art. 52.

El concurso de oposición cerrado se inicia a petición de los interesados que harán llegar su solicitud por escrito al titular de la dependencia, quien verificará si reúnen los requisitos para turnar el expediente a la Comisión Dictaminadora, órgano que emitirá la evaluación correspondiente, la Comisión dictaminará dentro de los sesenta días hábiles siguientes y someterá su opinión al Consejo Técnico correspondiente, el que tomará en cuenta los criterios de valoración señalados en el artículo 68 del Estatuto del Personal Académico.

Si el Consejo Técnico niega la ratificación devolverá el dictamen a la Comisión con sus observaciones a efecto de que la Comisión revise de nueva cuenta el caso y vuelva a someterlo a la decisión final del Consejo, la cual podrá ser en los siguientes términos:

a).- Otorgando la promoción y definitividad a la categoría o nivel inmediatos superiores.

b).- Resolviendo de improcedente la solicitud para promoción por no satisfacer los requisitos estatutarios.

c).- Resolviendo de improcedentes la solicitud para definitividad, cuando haya sido deficiente la labor desarrollada o no se hayan cumplido los programas de trabajo autorizados por el Consejo Técnico.

En este último caso se señala en el artículo 79 inciso g) del Estatuto del Personal Académico una nueva oportunidad para que el interesado participe en un nuevo concurso para promoción, el que deberá de efectuarse al año de celebrado el anterior y si no fuese aprobado en este último, se dará por terminada la relación con la Universidad.

Administrativamente, corresponde a la Comisión Mixta de vigilancia del personal académico supervisar la correcta aplicación de los procedimientos académicos de selección, promoción y permanencia, (77) es importante señalar desde nuestro punto de vista, que las resoluciones emitidas por la Comisión Mixta de Vigilancia no obligan de manera alguna al Consejo Técnico, autoridad académica a la cual no se le puede imponer legalmente un criterio de decisión.

Cuando un concursante estime que un dictámen ratificado por el Consejo Técnico le resulte desfavorable, éste tendrá derecho a solicitar la revisión del concurso abierto o cerrado ante el titular de la dependencia, en un término de diez días siguientes a la notificación. Para dicha revisión se constituye una Comisión Especial en la que intervienen; un miembro del Consejo Técnico, uno de la Comisión Dictaminadora y otro más que será designado por el propio recurrente de entre los profesores o investigadores definitivos de su dependencia.

Para elevar el nivel académico superior es necesario que se exijan en forma efectiva todos y cada uno de los requisitos establecidos para el ingreso de los trabajadores académicos.

77. Reglamento de la Comisión Mixta de Vigilancia del Personal Académico de la U.N.A.M. Publicado el día 4 de agosto de 1976 en la Gaceta U.N.A.M.

CAPITULO III

MARCO JURIDICO DE LA RELACION LABORAL ACADEMICA.

1. CARACTER ESPECIAL.

El carácter especial de la relación académica-laboral se lo da la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual como hemos señalado líneas anteriores le otorga facultad exclusiva para la selección, promoción y permanencia de su personal académico, según se desprende de su artículo 3o. fracción VIII.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en su capítulo XVII título sexto reglamenta su carácter especial y en su artículo 353-L reconoce la facultad exclusiva de las Universidades o Instituciones Autónomas por ley para regular los aspectos académicos, entre los que se encuentra la relación de trabajo con el trabajador universitario.

La naturaleza especial de las relaciones de trabajo que se generan en la Universidad, derivan en gran medida de lo específico del trabajo académico, así como de las finalidades que persiguen.

La preocupación por determinar en el pasado que el trabajador académico forma parte del grupo de los trabajadores asalariados, reflejaba la necesidad de protección para los trabajadores intelectuales.

La definición de la naturaleza del trabajo intelectual presentó dificultades; sostenían que para suministrar trabajo intelectual era preciso ejercer capacidades mentales, adquiridas mediante largos estudios, con la finalidad de manejar abstracciones. Algunos otros lo caracterizaron como artesanía altamente

calificada, cuyo instrumento, el conocimiento, viene a ser la materia utilizada.

Cuvillier sostenía el reconocimiento a la realidad social en donde se desenvuelven trabajadores que son remunerados para pensar y otros para hacer, la labor de estos últimos va encaminada a desarrollar y a producir resultados materialmente perceptibles, tanto física como económicamente y las funciones mentales del operador manual no pasar de ser eso, pues la experiencia adquirida obedece a una rutina de enorme contenido práctico. Por el contrario, el trabajo intelectual se dirige a la resolución de problemas, cuyo planteamiento teórico es propuesto teniendo como base un criterio, el descubrimiento de un saber, mediante la aplicación de un conocimiento antes existente. Esencialmente lleva consigo un elemento de creación, mismo que se encuentra envuelto de iniciativa y de responsabilidad, los cuales traen implícito el principio de autonomía. (78)

La distinción entre trabajadores para pensar y trabajadores para hacer llevó, en la práctica social, a concebir el trabajo donde el medio utilizado era el esfuerzo físico como el único auténtico y considerar lo mental como algo accesorio de aquella actividad. Hoy en día, el saber altamente calificado tiende a ser reconocido como factor muy productivo y determinante.

78. CARRILLO PRIETO, Ignacio. El personal Académico en la Legilación Universitaria. Op. Cit. 133 y 134.

2. EFECTOS DE LA RELACION LABORAL ACADÉMICA.

En el campo universitario y sus reglas semi-públicas al ámbito de la Ley Federal del Trabajo que pretende expresar la ordenación de los factores de la producción, la regulación académica recibió un peso político explícito y se transformó.

Se dice que fue un compromiso surgido entre los "actores" universitarios, es decir, universidades y sindicatos, quienes sometieron sus conflictos a una decisión gubernamental. (79)

Nosotros, más bien pensamos, que fue la consecuencia de algo imprevisto por el legislador, lo que ocasionó la reforma constitucional del artículo tercero.

El encuadramiento de las relaciones de trabajo en las universidades e instituciones de educación superior, tuvo graves dificultades y resultaba necesario establecer un criterio general sobre su concepción.

Actualmente, se dispone de los mecanismos legales, útiles y congruentes con sus señalamientos, de los cuales se pueden desprender consecuentemente diversos efectos surgidos de la relación de trabajo entre el personal académico y la Universidad, mismos que podemos clasificar como: a) Efectos surgidos de la relación académica propiamente dicha y b) Efectos surgidos de la relación de trabajo entre el personal académico y la Universidad.

79. CARRILLO PRIETO, Ignacio. "La Regulación de la Carrera Académica." Deslinde #54, U.N.A.M., México, Octubre de 1982. p.6.

a).- Efectos de la relación académica.

Son aquellos que surgen en virtud del cumplimiento o incumplimiento de las disposiciones estatutarias o contractuales y durante la vigencia de la relación académica entre el miembro del personal académico y la Universidad. Como ejemplo: tenemos el caso previsto en el artículo 58 inciso d) del Estatuto del Personal Académico, referente al año sabático, al que tienen derecho los profesores e investigadores ordinarios de tiempo completo, al cumplir seis años de servicios ininterrumpidos. Claro está con todas las modalidades y condiciones que el disfrute de ese derecho ocasiona, tratándose de casos tales como: El de los profesores consejeros; la finalidad del años sabático; las consecuencias laborales en cuanto a la antigüedad y su forma de cómputo; entre otras cuestiones.

Los efectos académicos, no son exclusivos de lo regulado por el Estatuto del Personal Académico, ya que pueden ser originados también por el ejercicio de derechos contractuales, por ejemplo: El derecho del trabajador académico de solicitar la apertura de un concurso de oposición para promoción, es correlativo de la obligación que tiene la Universidad de abrirlo, según lo dispone la cláusula 15 del propio Contrato Colectivo de trabajo del Personal Académico.

b).- Efectos surgidos de la relación de trabajo.

Señalamos anteriormente como requisito principal para considerar a la relación de trabajo del personal académico, el referente a acreditar el concurso de oposición abierto, si se trata de un profesor de asignatura o en su caso, acreditar el concurso de oposición cerrado si hablamos de un profesor de carrera.

Ahora bien, partiendo de esa premisa encontramos que dentro de la relación de trabajo, podemos ubicar dos tipos de efectos, los cuales son: 1.- los que se producen de la relación de trabajo en tre el personal académico interino o a contrato y la Universidad. y 2.- Los que se producen cuando el miembro del personal académico ha cumplido eficazmente con los requisitos estatutarios y resulta ganador de un concurso de oposición abierto, si es de asinatura, o de un cerrado, si es de carrera, obteniendo así su estabilidad en el empleo.

En el primero de los casos, por lo que hace al personal de carrera, el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, somete a la Universidad al reconocimiento de una relación de trabajo relativamente estable al disponer en su cláusula 13 frac---ción VII "...La estabilidad a que se hace referencia subsiste por tres años..."

En el segundo de los supuestos, se nos remite a aquél en el cual el trabajador académico ha sido declarado ganador en el concurso correspondiente, para adquirir su definitividad y en consecuencia su estabilidad en el puesto. Así lo dispone el artículo 353-L de Ley Federal del Trabajo, en su segundo párrafo, al señálar:

"...Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica - que efectúe el órgano competente conforme a - los requisitos..."

Los efectos señalados son consecuencia directa de la relación académica laboral y se identifican con dos supuestos: 1.- que la tarea académica que realicen suponga la satisfacción de una necesidad institucional permanente y no sólo ocasional o contingente; 2.- que sean aprobados en la evaluación académica que efectúe el órgano competente, conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan.

3. LEGISLACION APLICABLE,

3.1 LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS ARTICULO 3o. FRACCION VIII.

Es congruente pensar que si la realidad social y económica de un país no vive sus mejores etapas, existe en el ambiente de la nación a través de la costumbre hacer brotar una fuente formal del Derecho.^(80) Como sería el caso de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, misma que surgió de las necesidades y de las aspiraciones que el pueblo mexicano anhelaba para sí con el fin de lograr equiparar su forma de pensar con su forma de vivir logrando mediante la lucha armada plasmar en el texto de la primera Constitución social del mundo los artículos 3o., 27 y 123.

Ahora bien, si así fue como un pueblo con ideales esencialmente revolucionarios, logró formular su propia regulación jurídica, también es cierto que los principios sociales se desarrollaron y llegaron ser cuerpos generadores de justicia constante sobre las instituciones para las cuales fueron creados.

Durante la reforma de 1980 al artículo tercero constitucional el legislador tuvo como propósito encontrar un equilibrio entre los fines inherentes a la Universidades e Instituciones de educación superior y los derechos legítimos de los trabajadores, por lo cual se establece que las relaciones de trabajo del personal académico como el personal administrativo, quedarían reguladas por el artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, quedando en los términos y con

80. GARCIA MAYNES, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Trigésimo Quinta Edición, Porrúa, México, 1984. p. 51 y 77.

las modalidades previstas por la Ley Federal del Trabajo, en su capítulo XVII del título sexto, para que dicho acogimiento del trabajo académico quedara establecido y reconocido, como antes se ha dicho, de manera constitucional, (81) De tal manera, que el trabajador Universitario, quedó incorporado dentro del fuero Federal del Derecho del Trabajo.

Por su parte, la fracción VIII del artículo 3o. constitucional estableció con cierta precisión, la particularidad de las universidades e instituciones a las que la Ley les otorga autonomía, consistente en la facultad y responsabilidad de autogobernarse teniendo a su cargo la realización de los fines de educar, investigar y de difundir la cultura, respetando para tal efecto los de libertad de cátedra e investigación y de libre exámen y discusión de las ideas, así mismo, determinarán sus planes y programas de estudio y en relación al punto que nos ocupa, fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico.

Surge así, una fuente formal del Derecho y en particular -- del Derecho del Trabajo, pues cabe mencionar que la propia Carta Magna ha establecido como facultad exclusiva de las Universidades e Instituciones Autónomas por Ley, entre otras, las de fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico, resultando claro que dicha facultad debe ser ejercida únicamente por las Universidades a quienes la Ley fundamental les ha otorgado dicha atribución, por lo que consideramos, que cualquier situación gubernamental o de grupo que pretenda mediante convenio, contrato colectivo u otro medio condicional de hacer nulas las facultades establecidas en la propia Constitu---

81. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 1917. Comentada. Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M. México, 1985. Art. 123, Apartado A Fracc. XXXI, p. 302.

ción en favor de las Universidades e Instituciones Autónomas por Ley, sería contraria a dicha garantía y en tal virtud prosperaría el Juicio de Amparo en contra de aquellos actos de autoridad, leyes y laudos que afecten a aquella disposición. (82)

Antes nos hemos referido a la autonomía orgánica que posee la Universidad, de donde emanan las facultades referidas por la Constitución Política, que en favor de aquella se han derivado previamente por la aplicación de un acto legislativo, como lo es la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, ordenamiento que no resultaba del todo completo, pues carecía del apoyo normativo principal, es decir, de la estipulación expresa en el texto de la Ley Fundamental.

82. BURGOA, Ignacio. El Juicio de Amparo. vigésima primera edición, Porrúa, México, 1984. p. 811 y 812.

3.2 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,

No es cuestionable la existencia del aspecto académico dentro del régimen legal de la Universidad Nacional Autónoma de México, haciéndose patente en el artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo el cual regulando lo establecido por el artículo 30. fracción VIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, confirma la facultad exclusiva de las Universidades e Instituciones Autónomas por Ley, referente a los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. Situación que ha mantenido a la docencia y a la investigación fuera del control partidista.

Característica principal también ha sido, el hecho de no considerar al trabajador académico, en primera instancia como trabajador contratado por tiempo indeterminado, aún cuando concurre en éstas circunstancias a las que se refiere el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo. (83) Toda vez que la naturaleza especial de la relación académica-laboral surge como excepción a la regla general del trabajo.

En cuanto a las condiciones de trabajo los artículos 353-M y 353-N de la Ley Federal del Trabajo señala los diversos tipos de jornada laboral en que el trabajador académico podrá contratarse. Dicha circunstancia tendrá sus variantes, dependiendo del nivel y de la categoría que el trabajador académico ostente, por ejemplo; un profesor de carrera podrá ser contratado para cubrir una jornada de medio tiempo o de tiempo completo tal como lo dispone el artículo 38 del Estatuto del Personal Académico.

83. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia por Climent Beltrán, Juan B. 2a. edición, Esfinge, México, 1984. Art. 37, Capítulo II, p. 94 y 95.

" Son profesores o investigadores de carrera quienes dedican a la Universidad medio tiempo o tiempo completo en la realización de labores académicas."

Al personal de asignatura no es aplicable el anterior precepto, en razón de que desarrolla de manera más amplia tareas de índole práctico en los programas de estudios que así lo requieren, situación que generó en algún tiempo una contratación ilimitada en el número de horas-semana-mes en que se sometían los trabajadores académicos de asignatura, desvirtuando de tal manera la finalidad de la figura académica, toda vez que el exceso en la contratación de horas repercutió en el bajo nivel académico, debido a la improvisación y al cansancio físico. (84)

Otra de las excepciones a los principios del Derecho del trabajo la impone el artículo 353-N, al referirse al principio de igualdad de salarios al cual el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo define de la siguiente manera:

" A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual."

Principio que carece de toda aplicabilidad en lo que se refiere a las condiciones de trabajo que imperan para los académicos.

Así al principio general sobre la igualdad de salarios al que el propio artículo 123 apartado A de la Constitución Políti-

84. Cfr. BARQUIN ALVAREZ, Manuel e Ignacio Carrillo Prieto. La regulación del Trabajo en las Instituciones Autónomas de Educación Superior. U.N.A.M., México, 1984. p. 44 y 45. Estatuto del Personal Académico de la U.N.A.M. Op. Cit. Art. 38.

ca de los Estados Unidos Mexicanos en su fracción VII consagra, encuentra en el seno de las diversas categorías y niveles del personal académico de la Universidad su más amplia y justificable excepción, ya que es ahí donde se delimita el campo económico-jurídico y la relación académica de la persona física que ejerce funciones de docencia o de investigación subordinada a una Universidad o Institución de Educación.

En cuanto al principio de Estabilidad, tan defendido por el Derecho del Trabajo, encontramos en la relación académica laboral circunstancias de índole estatutaria que el trabajador académico deberá cumplir como requisitos para obtener su estabilidad.

3.3 LA LEY ORGANICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO DE 1945.

El sistema legal de la Universidad Nacional Autónoma de México, ha sido tomado como referencia por la mayoría de las universidades del país, en virtud de lo complejo de su marco jurídico y porque en ejercicio de su autonomía genera sus planes y programas de estudio, sin ingerencia externa, sus autoridades son nombradas sin la participación del Estado, además de tener facultades reglamentarias para definir las normas que se continen en la Ley Orgánica. (85)

La situación de autonomía tuvo gran repercusión, por lo que hace a las relaciones de trabajo, ya que suponía la formación de las normas internas que regularían a aquellas; pero no fue así. A pesar de que como antes hemos visto, la autonomía se concretiza en México en el año de 1929 y 1933, en cuanto a la regulación de las relaciones de trabajo se omite la misma, y satisfecha hasta la Ley Orgánica de 1945 actualmente vigente, en la cual el Congreso de la Unión estableció en sus artículos 13 y 14 de la siguiente redacción.

" Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictarán el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del trabajo."

85. Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México. Op. Cit. Art. 12.

" Las designaciones definitivas de profesores e investigadores deberán hacerse mediante oposición o por procedimientos igualmente idóneos para comprobar la capacidad de los candidatos, y se atenderá, a la mayor brevedad posible, a la creación del cuerpo de profesores investigadores de carrera. Para los nombramientos no se establecerán limitaciones derivadas de posición ideológica de los candidatos, ni ésta será causa que motive la remoción.

No podrán hacerse designaciones de profesores interinos para una plaza mayor de un año lectivo."

Lo anterior apuntaba como marco normativo de las relaciones de trabajo en la Universidad, no obstante la existencia de algunos precedentes; como en el caso de la inclusión de los trabajadores universitarios dentro del sistema de seguridad social para los trabajadores al servicio del Estado. (86)

En la sesión del Consejo Universitario del día 18 de diciembre de 1944, y habiendo participado en la discusión correspondiente a los artículos antes transcritos, los señores: González Guzmán, Mendieta y Nuñez, Carrillo Flores entre otros, se aprobaron los preceptos, sin embargo se dieron opiniones tan inseguras sobre el futuro legal de las relaciones de trabajo tal como lo consideró el rector Don Alfonso Caso, al debatir una oposición del Lic. Mendieta y Nuñez, consistente en manifestar el exceso de facultades legislativas del Consejo Universitario:

86. BARQUIN ALVAREZ, Manuel e Ignacio Carrillo Prieto. La Regulación del Trabajo en las Instituciones Autónomas de Educación Superior. Op. Cit. p. 18.

" Sr. Rector: El artículo 123 de la Constitución, impediría lo que dice el Lic. Mendieta y Nuñez, no podrá irse más allá y lo que yo quisiera indicar es que hemos tenido larga discusión en la Universidad sobre si la Universidad debe regirse por las normas de la Ley de Trabajo o por el Estatuto General de Trabajadores al Servicio del Estado...En nuestra opinión, la Universidad es una institución sui-generis y como institución sui-generis debe estar regida en este punto también, por reglamentos sui-generis que no sea el Código del Trabajo, ni la Ley de los trabajadores al servicio del Estado."⁽⁸⁷⁾

Es evidente que la confusión y la falta de un marco jurídico ocasionaba incertidumbre en cuanto a la existencia de las relaciones de trabajo en la Universidad; actualmente consideramos meramente declarativo el contenido laboral inserto en los artículos 13 y 14 de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, cuyas disposiciones han sido superadas por el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, la Ley Federal del Trabajo y la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En relación al elemento académico contenido en el segundo párrafo del artículo 14 de la Ley Orgánica a que hacemos referencia, su contenido es aplicable a la contratación del personal académico con carácter de interino.

87. GONZALEZ OROPEZA, Manuel. Génesis de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México. U.N.A.M., México, 1980. p. 286 y 287.

3.4 ESTATUTO DEL PERSONAL ACADEMICO,

Fue en la sesión del 28 de junio de 1974, cuando el H. Consejo Universitario, decidió la aprobación del proyecto del Estatuto del Personal Académico, el cual en forma cronológica sustituye al de 1970.

" El rector manifestó que el Consejo Universitario ha aprobado un Estatuto que introduce indudables ventajas para los profesores e investigadores. Que el proceso para su elaboración fue largo, con plena meditación y participación de grandes sectores de la comunidad universitaria." (88)

Por su parte el Estatuto del Personal Académico vigente señala como fuente principal de la relación académica-laboral el requisito principal para poder ser miembro del personal académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, el hecho de que persona participe en un concurso de oposición o concurso abierto y sea declarada ganadora del mismo.

Hemos considerado de acuerdo con la propia interpretación que de el anterior razonamiento hace el Abogado General de la Universidad Nacional Autónoma de México; actualmente esa forma es la regla general de ingreso como miembro del personal académico y que viene a confirmar el principio: a toda regla general le sigue una regla excepcional; pues en ese sentido cabe mencionar que la forma de ingreso a la Universidad como miembro del personal académico al cual se refiere el artículo 51 del Estatuto del

88. ALARCON, Alicia. El Consejo Universitario sesiones de 1924-1977, U.N.A.M., México, 1979. p. 446.

Personal Académico, viene a ser la excepción a la referida forma general de ingreso, pues mientras que en la primera el interesado concurre habiendo sido convocado previamente a un concurso abierto con el objeto de demostrar su capacidad, en el segundo de los casos se trata de una situación en la que no se dispone del tiempo necesario para la apertura de un concurso, por ejemplo: La contratación de un profesor o investigador extranjero cu ya actividad académica deba desarrollarse en un tiempo determinado. (89)

De igual manera hemos considerado que la disposición establecida en el artículo 46 del Estatuto del Personal Académico constituye una excepción más al principio general, ya que el hecho de declarar un concurso de oposición abierto, como desierto, da la opción para que el titular de la dependencia decida en ejercicio de la facultad implícita en dicho artículo, contratar a la persona idónea para ocupar la cátedra previa aprobación del Consejo Técnico correspondiente. (90)

Hechas las anteriores observaciones, creemos importante referirnos en forma general a la que hemos considerado la principal fuente de la relación académica-laboral, el Estatuto del Personal Académico, en el cual se encuentran implícitas disposiciones de índole académicas como también de carácter laboral mismas que dan origen a interpretaciones inadecuadas en virtud de que confunden a las cuestiones académicas con Derechos del Trabajo. Por lo que es recomendable para los efectos antes descritos se desvinculen todo tipo de situaciones laborales que ofusquen la -

89. Cfr. Estatuto del Personal Académico. Op. Cit. Art. 51. Interpretación de la Legislación de la Universidad Nacional Autónoma de México. Op. Cit. p. 119.

90. Idem. Arts. 48 y 75. p. 287.

la sana interpretación de la Legislación Universitaria,

3.5 EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNAM.

La cuestión sindical y el fenómeno de la contratación colectiva en las universidades, resultó ser un hecho relativamente nuevo en el momento histórico en el que se presentó. El mencionado proceso ha venido a consolidarse plenamente, al grado de que no sólo en el contenido actual de las normas contractuales se negocian situaciones de índole laboral, sino también de carácter académico. (91)

Se ha tomado como principio fundamental en las negociaciones colectivas, el hecho de no tener como a tales a las cuestiones académicas, principalmente los aspectos relacionados con la selección, promoción y definitividad del personal académico. So^lo teniéndose en este punto que la designación del personal académico sea realizado por órganos técnicos idóneos en un ambiente de cordialidad, más no como resultado de presiones políticas o negociaciones.

Así mismo, al garantizar el derecho de los trabajadores académicos, en el sentido de organizarse sindicalmente, se habilitó a las organizaciones gremiales a fin de suscribir, con sus instituciones, contratos colectivos de trabajo. En tal virtud, la naturaleza de las diferentes funciones del personal académico y administrativo que desarrollan en la Universidad tuvieron que ser diferenciadas por el artículo 353-Q de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que las disposiciones de los contratos colectivos que se refieren a los trabajadores académicos no se extenderán a los administrativos y a contrario sensu, salvo pacto expreso. (92)

91. Carnegie, Council. La Contratación Colectiva del Personal Académico en el Derecho Comparado. U.N.A.M., México, 1982, p. 153.

92. OROZCO HENRIQUEZ, J. Jesús. Régimen de las Relaciones Co-

Fueron previstos diversos resultados, a consecuencia de la sindicalización y contratación colectiva, de los que destaca el marcado con el número dos del artículo titulado "El Régimen Laboral del Personal Académico en la Universidad Latinoamericana" del Dr. Jorge Carpizo, y que se refiere a la dificultad de separar las condiciones de trabajo de las académicas y de la política educativa. (93)

Actualmente en su contenido el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, en su capítulo III se refiere al ingreso, estabilidad y duración de las relaciones de trabajo del personal académico, estableciendo como fuentes principales de la relación académica laboral el procedimiento de ingreso, la participación en los concursos de oposición y el derecho al concurso de oposición para promoción.

Dentro del procedimiento de ingreso, nos remite a lo previsto por el Estatuto del Personal Académico; somete al personal académico a la obligación de complementar los requisitos consistentes en acreditar un concurso de oposición abierto para obtener su definitividad en el caso de los profesores de asignatura y su ingreso en el caso de los profesores e investigadores de carrera.

Disponer además, aspectos de índole académica previamente señalados en el Estatuto del Personal Académico, como es el caso de los ayudantes de profesor e investigador, que reuniendo los requisitos estatutarios pueden ocupar preferentemente sobre

lectivas de Trabajo en las Universidades Públicas Autónomas. U.N.A.M., México, 1984. p. 116.

93. CARPIZO, Jorge. "El Régimen Laboral del Personal Académico en la Universidad Latinoamericana". UDUAL, Número 64, U.N.A.M., México, Abril y Junio de 1976. p. 1.

otros aspirantes una plaza de profesor, investigador o de técnico académico, según lo dispone la cláusula 13 del Contrato Colectivo de Trabajo, en su facción IV.

Se ha negociado la inafectabilidad laboral del miembro del personal académico, que habiendo cumplido con los requisitos estatutarios participa en los concursos de oposición para ingreso o promoción, en tanto no se conozca del resultado final del mismo.

Consideramos que el anterior logro se ha dado con justa razón, en virtud de que el trabajador académico ha cumplido con los términos del Estatuto del Personal Académico, quedando sólo ahora por la Institución la conclusión del procedimiento.

Es incuestionable, que la celebración de los contratos colectivos, tanto del personal académico como del administrativo han ocasionado la posibilidad de una mejoría económica para los sectores correspondientes, aunque prácticamente se hayan confundido los fines y se estén afectando situaciones académicas en la intención de salvaguardar derecho de los trabajadores.

En un estudio comparativo, efectuado por el maestro J. Jesús Orozco Henríquez en el año de 1980, en relación dieciocho contratos colectivos de trabajo de diversas universidades públicas mexicanas, llega a la conclusión de que diez de ellas se reservan expresamente la regulación de la selección, promoción y definitividad de su personal académico, se reconoció el anterior principio y se siguió con el modelo de la Universidad Nacional. En cuanto a los ocho restantes contratos, se pactó una representación directa del sindicato en las comisiones dictaminadoras, en cinco de esos instrumentos colectivos, se había convenido el ingreso y definitividad simultánea con la aprobación del concur-

so de oposición y en las tres restantes se otorga la definitividad por el sólo transcurso del tiempo⁽⁹⁴⁾

Coincidimos plenamente con el verdadero objeto de la contratación colectiva, las condiciones de trabajo, y no creemos que en el caso de la Universidad Nacional, se trate de un medio para ganar situaciones académicas, ya que de darse estas últimas, se desviaría el verdadero sentido de la sindicalización universitaria, produciendo en consecuencia una aberrante afectación a la garantía consagrada en el artículo tercero constitucional en su fracción VIII.

94. Carnegie Council La Contratación Colectiva del Personal Académico en el Derecho Comparado. Op. Cit. p. 117 - 185

CAPITULO IV

LA CONTRATACION COLECTIVA DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNAM.

1. LA CONVOCATORIA Y LOS SUJETOS DE DERECHO.

1.1 DE INTERINOS A DEFINITIVOS, (CONCURSO DE OPOSICION ABIERTO).

Las características que distinguen a los trabajadores académicos interinos contemplados en la legislación universitaria suelen ser similares a las que distinguen a los trabajadores no universitarios.

La cualidad principal que reviste a ese personal tiende a sujetarse a diversos momentos, por un lado, el hecho consistente en cubrir la plaza de algún profesor que por gozar de una licencia deja de laborar; ⁽⁹⁵⁾ por lo que se haya declarado desierto un concurso de oposición, ⁽⁹⁶⁾ o por la realización de una obra determinada. ⁽⁹⁷⁾ Caso este último en el que la contratación del personal académico se hace sujetándolo a una condición estatutaria y contractual, es decir, su ingreso será exclusivamente mediante el concurso de oposición abierto.

Es evidente que el personal académico situado en ese supuesto tenga condicionada la prestación de sus servicios a una modalidad denominada término, a cuyo contenido semántico hacemos referencia en seguida:

95. Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la U.N.A.M. Op. Cit. Cláusula 13 fracción 1.

96. Estatuto del Personal Académico de la U.N.A.M. Op. Cit. Art. 46.

97. Ibidem. Art. 51.

" El primer problema de la cuestión consiste en definir jurídicamente al concepto término o plazo. Concertando los elementos que aportan juristas de la talla de Windscheid, Savigny, Molitor y otros.

De Gasperi define el plazo como una restricción impuesta a sí misma, por la voluntad que agregada a la declaración respectiva, limita en el tiempo la eficacia de la relación de derecho, de tal modo que el efecto jurídico... debe producirse solamente a partir del momento fijado."⁽⁹⁸⁾

Sin embargo, en la relación académica-laboral, se observan dos momentos que deben cumplirse para que de darse uno u otro los sujetos de derecho, aspiren a obtener su estabilidad en el empleo.

Los sujetos de Derecho, reconocidos en la legislación universitaria, que pueden tener acceso a la convocatoria para obtener una definitividad o estabilidad en el empleo, tratándose de interinos: El profesor de asignatura que haya ingresado vía artículo 46 del Estatuto del Personal Académico, con antigüedad mayor de un año, quien deberá presentarse a los concursos de oposición para ingreso que convoquen en la materia que impartan, la obligación impuesta expresamente en el Estatuto del Personal Académico en su Artículo 48 que a la letra señala:

98. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo IV, Driskill, Argentina. 1979. p. 150 y 151.

Cfr. Ley Orgánica de la U.N.A.M. Op. Cit. Art. 14.

Cfr. Estatuto del Personal Académico de la U.N.A.M. Op. Cit. Art. 48 y 78.

Cfr. Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la U.N.A.M. Op. Cit. Clausula 13 fracción 1.

- 79 - ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

" Los profesores interinos de asignatura con antigüedad mayor de un año, deberán presentarse a los concursos de oposición para ingreso que se convoquen en la materia que impartan. Los que no cumplan esta obligación o no sean seleccionados, no tendrán derecho a que se les asigne grupo, salvo que la comisión dictaminadora los declare aptos para la docencia y recomienda la prórroga de su nombramiento."

Los profesores interinos con tres años de docencia, tendrán derecho a que se abra un concurso de oposición para ingreso."

En primera instancia parecería que el precepto anterior limita exclusivamente a los profesores de asignatura con calidad de interinos como los únicos sujetos de derecho para ingreso, por lo que es necesario aclarar, como lo hemos hecho en el capítulo anterior, que el concurso de oposición abierto es un procedimiento público a través del cual se puede llegar a formar parte del personal académico.

Y en tal caso el profesor interino de asignatura puede ser declarado como definitivo; por su parte el profesor o investigador de carrera quedarían con calidad de interino o a contrato, pues en esta última situación sólo podrán obtener su definitividad y por lo tanto su estabilidad en el empleo, mediante un concurso de oposición cerrado.

La razón anterior suena coherente, y resulta claro que los profesores o investigadores de carrera dedicarían a la Universidad medio tiempo o tiempo completo en la realización de labores académicas y no sería justo para la propia institución y para las labores que realizan, otorgar la estabilidad en un sólo concurso al personal de carrera colocado en ese supuesto, ya que de hacerlo

se reduciría en gran medida la excelencia académica,

Volviendo al punto que nos ocupa, diremos que también son sujetos de Derecho para poder participar en un concurso de oposición abierto; los ayudantes de profesor o investigador; los técnicos académicos; los profesores de asignatura de carrera o investigadores cuyo sólo objeto sea el de ser promovidos de nivel o de categoría.

Ahora bien, resulta necesario recalcar que sólo los profesores de asignatura pueden obtener su definitividad o estabilidad en el empleo mediante el concurso de oposición abierto y quedar protegidos por las normas jurídicas laborales que en su favor establezca el Contrato Colectivo de Trabajo.

Los momentos a que nos hemos referido párrafos adelante suponen la necesidad de que se de cumplimiento a un período lectivo donde el trabajador académico realice tareas académicas o en su caso el cumplimiento de tres años de antigüedad en la misma categoría y nivel, tratándose del personal de carrera. (99)

En todo caso, la convocatoria que señale un concurso de oposición abierto, deberá ser publicado tanto en la dependencia de origen como en el órgano oficial de información de la Universidad y en ellas se indicará: El número de plazas, las materias, áreas y especialidades; los requisitos que deberán estar de acuerdo con lo señalado en el Estatuto del Personal Académico y de conformidad con la naturaleza de los servicios de que se trate y el término en el cual los interesados deberán entregar la documentación correspondiente, que no será menor de 15 días hábiles a partir de la fecha de publicación de la convocatoria. (100)

99. Estatuto del Personal Académico de la U.N.A.M. Op. Cit. Art. 48 y 78.

100. Idem. Art. 23 inciso b).

Se dispone, tanto en el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, como en el propio Estatuto del Personal Académico que los profesores definitivos tendrán prioridad para ocupar los interinatos, es natural que la determinación será tomada en todo caso por el Consejo Técnico de la Dependencia.

Concluyendo, el cumplimiento de los requisitos estatutarios, que tengan como consecuencia la presentación en un concurso de oposición abierto, previa convocatoria o solicitud del mismo, y cuyo resultado sea el de haber sido declarado ganador del concurso, garantizará la estabilidad del profesor de asignatura y en su caso el ingreso del profesor de Carrera, aunque en la práctica se presentan solicitudes para este tipo de concurso con la sola y única intención de prorrogar la relación de trabajo sin que aporte en realidad ningún avance académico a la Universidad.

1.2 DE DEFINITIVOS A PROMOCION DE CATEGORIA INMEDIATA SUPERIOR.
(CONCURSO DE OPOSICION CERRADO),

Al referirnos a la relación de trabajo hablamos someramente de la estabilidad como principio esencial de Derecho del Trabajo, a tal concepto se refieren autores de la talla de Mario de la Cueva y Mozart Victor Russomano, al señalar que la estabilidad de los trabajadores llega a culminar con la disolución de las relaciones laborales y continua señalando:

" Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización." (101)

El anterior criterio viene a colación en el presente apartado, relacionado con los trabajadores académicos interinos o a contrato cuya antigüedad de tres años ininterrumpidos en la misma categoría y nivel les ha dado el derecho de solicitar la apertura de un concurso de oposición cerrado.

101. Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del trabajo, Tomo I. Op. Cit. p. 221.

Cfr. RUSSOMANO, Mozart Victor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. Tercera edición, U.N.A.M., México, 1983.

A diferencia de los trabajadores académicos interinos, los profesores o investigadores de carrera, y técnicos académicos en sus diferentes categorías y niveles que originalmente hubiesen concursado en una oposición de carácter abierto y hayan sido declarados ganadores de la misma, se consideran por la legislación universitaria como sujetos de derecho del concurso de oposición cerrado a que se refiere el artículo 78 del Estatuto del Personal Académico.

El anterior precepto no menciona expresamente a los técnicos académicos, por lo que consideramos conveniente aclarar, que tratándose de los concursos de oposición cerrados solicitados por aquellos, su procedimiento se equipara a lo establecido por el artículo 15 de dicho ordenamiento, éste último hace referencia particularmente al concurso de oposición abierto para los técnicos académicos, dejando abierta su interpretación a los demás preceptos relativos al concurso de oposición cerrado.

" a) El derecho a la promoción, no supone meramente un derecho a alcanzar progresivamente una remuneración más elevada por el trabajo - que se cumple, eso que es llamado por algunos administrativos ascenso de clase..."(102)

Estando entonces establecido, tanto legal como doctrinariamente el derecho a la promoción, es innegable que dentro de la relación académica laboral cumple con sus fines evitando traspasar los límites de lo académicamente establecido, en virtud de que lo anterior constituye la finalidad del concurso de oposición cerrado, según se desprende del texto mismo del artículo 14 de la Ley

102. BARBAGELATA, Héctor Hugo. Libro en Homenaje al Maestro Mario de la Cueva. U.N.A.M., México, 1981. p. 26.

Orgánica cuyo señalamiento se refiere a la "creación del cuerpo de profesores e investigadores de carrera,"

2. FORMAS EN QUE SE MANIFIESTA LA RELACION ACADEMICA LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO,

2.1 CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO.

En las actuales condiciones de la crisis económica en la que el país y resto del mundo se desenvuelven, el tema de la estabilidad en el empleo, vuelve a tomar vigencia como uno de los principios esenciales del Derecho del Trabajo.

En la Ley del Trabajo vigente, en su artículo 35 se dispone concretamente lo siguiente:

" Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado."

El principio anterior constituye el punto de partida del principio de estabilidad en el empleo cuyos términos son apoyados por el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dispone:

" Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia."

La estabilidad en el empleo se da como principio protector de la relación laboral, del incumplimiento grave de las obligaciones por parte del trabajador y en general de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

jo, que hagan imposible su continuación. (103)

Debe considerarse como un derecho para el trabajador la estabilidad en el empleo y nunca como un deber para él, puesto que tal determinación se considera hacia el patrón, detentador en los bienes materiales de producción y cuyo beneficio el trabajador enriquece más aún sus intereses.

Por lo que a la relación de trabajo del personal académico se refiere, nos hemos abocado a reiterar en forma concreta, que la estabilidad de dicha relación se encuentra condicionada a la presentación y aprobación de los concursos de oposición correspondientes. (104)

El contrato colectivo de trabajo del personal académico en su cláusula 13 fracciones: V, VI, VII, VIII, IX y XI, establece en relación con la definitividad del personal académico, disposiciones tales como: La obligación que tienen todos los miembros del personal académico que hubiesen ingresado mediante procedimiento distinto al ordinario de sujetarse, para el caso de pretender su estabilidad, a los procedimientos que el Estatuto del Personal Académico señala.

Se hace una distinción del personal de asignatura y el de carrera, se dispone para el primero, su estabilidad en el cargo por el concurso de oposición abierto, no así para el segundo, quien deberá someterse inicialmente a un concurso de oposición abierto para su ingreso y posteriormente a un segundo cerrado para lograr su definitividad y finalmente su promoción.

103. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo. Tomo I, Op. Cit. p. 219.

104. Estatuto del Personal Académico de la U.N.A.M. Op. Cit. Art. 66.

Los profesores definitivos, sean estos de carrera o de asignatura, tienen derechos preferenciales para ocupar, previa solicitud, los interinatos que se generen en la materia que impartan y en cuyo caso se estará a la decisión potestativa del director de la escuela o facultad. (105)

Durante la participación en los concursos de oposición del personal de asignatura y técnicos académicos definitivos que aspiren a una plaza de profesor de carrera o investigador, conservarán su estabilidad así sea resuelta en contrario su participación en el concurso correspondiente.

La estabilidad obtenida por cualquier miembro del personal académico es reconocida en toda la Universidad y no sólo en la dependencia en que se otorga, siempre que desempeña sus funciones en el área o materia en que fue declarado definitivo.

El Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la Universidad Nacional, no advierte la posibilidad de que por efectos de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 30, la relación de trabajo quede prorrogada mientras perdure la circunstancia de la existencia del trabajo.

" El principio de que, salvo casos excepcionales, la relación de trabajo debe ser por tiempo determinado, opera en la contratación de los trabajadores académicos precisamente como una excepción, que se encuentra constitucionalmente justificada; por esto, de acuerdo al artículo 353-L, no basta que la función tenga

105. Cfr. Contrato Colectivo del Personal Académico de la U.N.A.M. 1989-1991. Op. Cit. Cláusula 13 Fracción VIII. Cfr. Estatuto del Personal Académico de la U.N.A.M. Op. Cit. Art. 70 incisos a) y b).

tal carácter, es necesario que el trabajador sea aprobado en la evaluación académica que efectúa el órgano competente, conforme a los requisitos y procedimientos que las universidades establezcan."(106)

Coincidimos plenamente con el criterio anterior, ya que la excepción, en este sentido a la regla general, de considerar al contrato de trabajo como de tiempo indeterminado, se ha convertido, a raíz de las reformas de 1980 al artículo tercer constitucional, como una verdadera excepción al principio, aunque ya con anterioridad se habían sentado precedentes que por su importancia dieron origen a la siguiente Jurisprudencia:

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, NOMBRAMIENTO Y CONTRATO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA SE RIGEN POR LA LEY ORGANICA, ESTATUTOS Y REGLAMENTOS DE LA PROPIA INSTITUCION.- Las características de los nombramientos y contratos que rigen la situación jurídica del personal docente en la Universidad Nacional Autónoma de México, se encuentran regulados por las disposiciones de la Ley Orgánica de dicha Institución y los Estatutos y Reglamentos que de la propia ley emana, los cuales, en la parte conducente, indican los procedimientos internos para que las designaciones de profesores e investigadores adquieran el carácter de definitividad, exigiéndose en todo caso el cumplimiento de los requisitos de prueba de oposición o procedimientos igualmente idóneos para comprobar la capacidad

de los contratados.

Cfr.: Amparo directo 7323/79.- Universidad Nacional Autónoma de México. 5 de marzo de 1980. 5 votos, Ponente: Alfonso López Aparicio.

Amparo directo 5048/79.- Bernardo Antonio Muñoz Riverol.- Febrero 27 de 1980.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Unanimidad de 4 votos.

Amparo directo 3047/77.- Mauricio Millán Gómez Aguado.- Febrero 10 de 1978.- 5 votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.

Amparo directo 3650/67.- Universidad Nacional Autónoma de México.- Febrero 18 de 1970.- 5 votos.- Ponente: Marfa Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 4958/61.- Universidad Nacional Autónoma de México.- Abril 10 de 1963.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Angel Carvajal.

Cfr. CORDOVA ROMERO, Francisco.- Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas, México, 1986. p. 625 y 626

Jurisprudencia 4a. Sala, Séptima Epoca, Volumen Semestral 151-156, Quinta Parte, pág. 240.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe 1981, Segunda Parte, tesis 218, pág. 166.

Publicada también en la página 587 del VII Tomo de la Actualización Laboral.- Mayo Ediciones.

Sin embargo, pese a lo anterior, planteamos la posibilidad de que el trabajador académico de asignatura, no sólo se le pueda considerar como definitivo en la materia en que ha concursado y resultado vencedor, sino, en el área de conocimiento donde se encuentre ubicada su materia, por ejemplo: En la carrera de ingeniero mecánico, existen dos asignaturas; Mecánica I y Mecánica II, el problema que se suscita, consiste en que un semestre se imparte la materia de Mecánica I, pero para el siguiente, resulta insuficiente el número de alumnos que deseen cursar dicha asignatura, y toda vez que el profesor ostenta una definitividad en Mecánica I, no es posible laboralmente hablando, cambiarle sus condiciones de trabajo al efecto de que imparta la materia referida,

Consideramos que lo anterior, no violaría los derechos académicos o laborales de trabajador, más bien redundaría en una mayor gama de posibilidades de realizarse como estable.

En segundo término, académicamente hablando, su labor docente no caería en la monotonía y en tal virtud el aprovechamiento de otros sectores de la misma rama del conocimiento, serían una fuente mayor de información y por supuesto de formación del propio alumnado.

Y por último, agilizaría la labor administrativa, que se lleva a cabo, tanto en los periodos intersemestrales como anuales, con la designación de horarios y grupos, pues cualquier profesor del área tendría posibilidad para impartir una u otra asignatura.

2.2 CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO,

La Ley Federal del Trabajo vigente, precisa atinadamente lo que debemos entender por obra o tiempo determinado, y establece claramente la excepción en su artículo 36 al señalar lo siguiente:

" El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza."

La naturaleza de una obra se determina por sus características especiales, pues de ser comunes, se tomarían como base para que la relación de trabajo por tiempo indeterminado persista, por tal motivo resulta necesario se especifiquen las características de la misma y los servicios que este obligado a prestar el trabajador para su ejecución, de tal modo que aún en el caso de que se fijara un tiempo determinado para la realización de la obra, el mismo, no se encuentra sujeta a la conclusión del término, sino, estrictamente a la conclusión de la obra. (107)

La relación de trabajo por tiempo determinado, se encuentra sujeta a la naturaleza del trabajo, y a diferencia de la anterior concepción, específicamente a la naturaleza de la obra, su aplicación se encuentra sometida a los requisitos establecidos en el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo al estipular:

" El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

107. Ley Federal del Trabajo. Comentada y Jurisprudencia por Climent Beltrán, Juan B. Op. Cit. Art. 36.

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III.- En los demás casos previstos por esta Ley."

La distinción la describimos en nuestro comentario anterior, al referirnos a la obra y al tiempo determinado.

En cuanto a la fracción segunda del artículo citado, se dispone lo contratación temporal cuando se tiene por objeto la substitución de otro trabajador.

Según las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo del año de 1980, en el artículo 784 fracción V, se impone al patrón, la carga de la prueba con respecto a la documentación relativo a la contratación por obra o tiempo determinado; situación muy común en diversas demandas planteadas en contra de la Universidad Nacional Autónoma de México ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en las que argumentan los trabajadores académicos la subsistencia de la materia del trabajo a que se refiere la Ley Laboral en su artículo 39.

Ahondando aún más, la cláusula 13 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, en su fracción VII, al referirse a los técnicos académicos y a los profesores e investigadores de carrera logra en beneficio de ese personal, el reconocimiento de una estabilidad relativa al señalar:

" Los técnicos académicos y los profesores o investigadores de carrera que ingresen mediante ese procedimiento gozarán de estabilidad en tanto cumplan con las obligaciones que establezca el Estatuto del Personal Académico y no sean dictaminados en el concurso que el Estatuto del Personal Académico prevé para obtener la definitividad, en los plazos que este Contrato y el propio Estatuto prevén; de obtenerla, su relación de trabajo será por tiempo indeterminado. La estabilidad a que se hace referencia subsiste por tres años mediante un contrato anual, tal y como lo establece el artículo 14 de la Ley Orgánica, y que se renovará por dos ocasiones más, siempre y cuando se satisfagan los requisitos del Estatuto del Personal Académico, particularmente el cumplimiento de las obligaciones que dicho ordenamiento establece. Al término de esos tres años el interesado deberá solicitar el Concurso de Oposición Cerrado para obtener la definitividad. El derecho a solicitar y participar en el concurso es correlativo de la obligación de la Universidad de abrirlo, en los términos del Estatuto del Personal Académico."

Derecho muy cuestionable, a nuestro entender y estando de acuerdo con lo que señala el Maestro José de Jesús Orozco Henríquez, toda situación de índole académica debe considerarse como no negociable en un Contrato Colectivo de Trabajo, en virtud de la facultad constitucionalmente reservada a las Universidades e Instituciones Autónomas por Ley antes citada; de mismo modo se hace presente uno de los resultados a los que como conclusión -

llegó el Dr. Jorge Carpizo, al señalar:

" Es difícil separar las condiciones de trabajar 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." (108)

Claro está, que la anterior conclusión preveía una participación más directa del sindicalismo académico en las resoluciones individuales; aunque directamente no se da tal ingerencia política, legalmente se ha tratado de incluir en las revisiones contractuales situaciones académicas cuya negociabilidad debería excluirse.

108. CARPIZO, Jorge. El Régimen Laboral del Personal Académico en la Universidad Latinoamericana. En revista de la Universidad de México. Op. Cit. p. 6.

2.3 EL CONTRATO CIVIL DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES,

El contrato de prestación de servicios profesionales, nació de la concepción civilista que del trabajo se tenía durante el siglo XIX, actualmente el contrato civil de referencia, dista mucho de ser equiparado al contrato de trabajo.

La Doctrina del derecho civil define al contrato de prestación de servicios como:

" Aquél mediante el cual un profesionalista presta sus servicios a quienes los solicitan mediante una remuneración." (109)

Señala De Pina, que los servicios de esos profesionistas se caracterizan por ser técnicos y que quienes los prestan deben ostentar la posesión de un título expedido con anterioridad por el Estado o por una corporación pública autorizada al efecto y agrega que las disposiciones anteriores son aplicables siempre y cuando el prestador de los servicios no se encuentre sindicalizado. (110)

" En el derecho romano, así como en los códigos civiles de nuestro tiempo que permanecen todavía bajo la influencia, en forma rigurosa, el contrato de prestación de servicios constituye una variedad del arrendamiento de servicios similar al de cosas, porque dicha concepción es realmente incompatible con la dignidad del hombre, aunque no lo estimen así los tan arraigadamente adheridos al criterio tradicional.

109. De PINA, Rafael . Elementos de Derecho Civil Mexicano. Tomo III, 4a. ed., Porrúa, México, 1978. p. 162.

110. Idem. p. 162.

En atención a ese criterio deshumanizante, el trabajo es objeto de arrendamiento, como puede serlo cualquier cosa mueble o inmueble." (111)

Tal es la concepción que el autor francés Georges Scelle hace del contrato civil de referencia, y señala:

"Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se le puede separar de la persona física." (112)

Aunque jurídicamente se den semejanzas entre el contrato de trabajo y el civil de prestación de servicios profesionales, es claro que en la práctica cotidiana deben distinguirse claramente por sus elementos.

Podemos clasificar las características semejantes de los contratos de trabajo y el de prestación de servicios profesionales de la siguiente manera:

a).- Personales.- En cuanto a la relación de trabajo, es evidente que esta se da entre la persona física denominada trabajador y la persona física o moral denominada patrón, tal como se desprende del artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo.

Por su parte, la relación civil que nace del Contrato de prestación de Servicios Profesionales, se observa entre la persona que presta el servicio y por la otra el sujeto que lo recibe,

111. D. PINA, Rafael . Elementos de Derecho Civil Mexicano. Op. Cit. p. 163.

112. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Op. Cit. p. 183.

según lo dispone el artículo 2606 del Código Civil para el Distrito Federal.

b).- Reales.- Los elementos reales en cuanto a la relación de trabajo, los encontramos implícitos en forma general, en las condiciones laborales bajo las cuales el trabajador se somete para cumplir sus funciones.

En cambio en el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, los elementos reales de importancia están constituidos por la actividad de trabajo y la retribución; sin considerar de manera importante elementos condicionantes de la actividad en sí, como serían: El horario de trabajo y el lugar en que éste deba desarrollarse.

c).- Formales.- La formalidad en la relación de trabajo, no requiere de estipulación expresa, pues basta con que la misma se concienta de manera tácita para que se configure, tal como lo dispone el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

El contrato de prestación de servicios profesionales, aunque no se contemple una formalidad esencial, casi siempre se realiza por escrito, ya que de no hacerse así, pocas posibilidades tendría el que recibe los servicios de probar la negativa de la existencia de una relación de trabajo.

Desde nuestro punto de vista, se observa que la relación del prestador de servicios profesionales no debe estar sometida a condiciones de horario y lugar en que deban desarrollarse, sin embargo, ha resultado costumbre observar como este tipo de situaciones se genera.

La cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Jurisprudencia que a continuación transcribimos se ha conce

bido el valor que debe darse al contrato de prestación de servicios profesionales cuando cumple con determinadas características que le dan un entorno laboral.

" PROFESIONISTA, CARACTERISTICA DE LA RELACION LABORAL TRATANDOSE DE.- Si un profesionista presta regularmente sus servicios a una persona mediante una retribución convenida; pero, además, existe una subordinación consistente en desempeñar el profesionista sus actividades acatando las órdenes de quien solicitó sus servicios, en forma y tiempo señalados por éste, es de concluirse que la relación existente es de naturaleza laboral y no civil, aun cuando en el documento en que se hizo constar el contrato celebrado, se le hubiera denominado a é s te de prestación de servicios." (113.)

Cfr.:

113. Informe de la Suprema Corte de Justicia, 1982, segunda parte, cuarta sala págs. 18 y 19.

Amparo directo 1943/81.- Luis Raúl Estrada Gallegos.- 19 de julio de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: Carolina Pichardo Blare.

Amparo directo 6283/81.- José María Díaz de León.- 15 de marzo de 1982.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Fernando López Murillo.

Amparo directo 1291/81.- Vidal Gallardo Xelo.- 27 de agosto de 1981. David Franco Rodríguez.- Secretario: Fernando López Murillo.

Amparo directo 1222/81.- Iginio Vargas Real.- 29 de junio de 1981. 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Fernando López Murillo.

Amparo directo 1455/69.- Abel Porras Rodríguez.- 9 de octubre de 1969.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

De conformidad con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, es evidente que el acto que da origen a la "prestación de un trabajo personal subordinado", lo es el de nominado contrato civil de prestación de servicios profesionales y en tal situación se considera la existencia de una relación de trabajo.

Por su parte la oficina del Abogado General de la UNAM, ha emitido la siguiente interpretación.

Contrato de Prestación de Servicios Profesionales. Supuesto en el que se debe pagar aguinaldo al personal que se encuentra vinculado con la UNAM mediante un

"El personal que tenga una relación con la Universidad, al tenor de un contrato de prestación de servicios profesionales, no tiene derecho a que se le otorgue aguinaldo en virtud de que no tiene una relación laboral con la UNAM. Sin embargo, si los prestadores del servicio profesional realizan sus funciones en forma permanente, sujetos a un horario y en el año anterior recibieron aguinaldo, de continuar bajo las mismas condiciones de contratación se les debe pagar aguinaldo al siguiente año." (114)

Amparo directo 1272/61.- Guadalupe Ehuán Dzul.- 4 de febrero de 1965.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorón de Tamayo.

Cfr. Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 206.

114. Interpretación de la Legislación de la Universidad Nacional. Op. Cit. p. 251.

En el fondo, en ambas interpretaciones, tanto la emitida por la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia, como la de la oficina del Abogado General de la UNAM, concuerdan con el elemento que configura la relación de trabajo, este es, la subordinación y reconocen además los derechos laborales que esto implica, sin embargo, no debemos olvidar la realidad contractual de la Universidad, en donde actualmente, se contratan mediante el rubro de prestación de servicios profesionales, a personal que con funciones, bien de instructores del deporte, modelos o artistas, desarrollan sus labores sujetos a una jornada y a un lugar de adscripción.

Las consecuencias que reviste lo anterior, pueden verse en relación con las funciones que como trabajadores realizan dichas personas, donde la materia del trabajo subsiste aunque de darse en el ámbito de los trabajadores académicos dichos sujetos de derecho tendrán que someterse a los procedimientos de ingreso ya establecidos.

3. CAUSAS DE EXTINCION DE LA RELACION LABORAL ACADEMICA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

3.1 POR EL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES CONTRATADAS.

La rescisión de las relaciones de trabajo, constituye un medio extremo de dar por terminadas las mismas, pues lleva implícito en casi todos los casos el incumplimiento de las obligaciones contratadas por alguna de las partes, si el incumplimiento de las obligaciones resulta grave; si el incumplimiento es leve y la falta es cometida por el trabajador, se hará acreedor a la aplicación de una medida disciplinaria. (115)

La rescisión de la relación de trabajo, se encuentra contemplada en la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 47 y 51 de los cuales consideramos los siguientes requisitos de procedimiento: a).- Que la causal se establezca en la Ley Federal del Trabajo y no al libre arbitrio de las partes y b).- Que la causal que motivó la rescisión de la relación laboral se atribuya a alguno de los sujetos integrantes de la misma. (116)

Para los fines del presente trabajo, nos interesa más estudiar las causales de rescisión imputables al trabajador y que se encuentran contempladas en el artículo 47 de la Ley de la materia.

115. CASTORENA, Jesús J. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición, s.e., México, 1973. p. 101.

116. BRICENO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1985. p. 124.

En principio, no todas las obligaciones que derivan de la relación laboral tienen un mismo nivel o grado de estimación en relación con el objeto mismo del contrato, de tal manera que la Ley Federal del Trabajo, se delimitó a señalar las siguientes:

a).- Del supuesto establecido en el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el trabajador se contrata o se subordina a un patrón, con la intención de prestar sus servicios personales, en tal virtud, el trabajador que falta a esa obligación al dejar de concurrir más de tres veces a sus labores en un periodo de treinta días, se hace acreedor a la rescisión de la relación de trabajo; de igual manera, si desobedece al patrón sin causa justificada siempre que la orden de trabajo vaya relacionada con las funciones que deba desarrollar; y si no cumple con el trabajo contratado. Así lo señalan las fracciones X, XI y XV, del artículo 47 de la Ley Laboral, para cada uno de los casos respectivamente.

b).- También puede darse incumplimiento de obligaciones que van en relación con la consideración personal del trabajador, tales son los casos de: Las faltas de probidad u honradez, los actos de violencia, amagos, injurias y los malos tratos cometidos por el trabajador contra la persona del patrón, de sus familiares o del personal administrativo o directivo de la empresa o en contra de sus compañeros, según lo dispone las fracciones II y IV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

c).- Y por último, la sentencia condenatoria ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; la negativa del trabajador a someterse a las medidas de seguridad que adopte la empresa; la ejecución de actos inmorales dentro de la empresa o establecimiento; la revelación de asuntos de carácter reservado, con per-

juicio de la empresa; el hecho de presentarse el trabajador a sus labores en estado de ebriedad o bajo los efectos de algún narcótico o droga enervante, siempre que no exista prescripción médica y los casos análogos que sean de igual manera graves a las establecidas con anterioridad, fracciones XII, XIII, VIII, IX y XV de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo pone una traba al patrón, al decir, por motivo de la comisión de alguna de las faltas señaladas líneas arriba y que sea imputable al trabajador; se pretenda rescindir la relación de trabajo de éste último; el requisito que señala se refiere a la comisión de una falta particularmente grave que haga imposible la continuación de la relación de trabajo, para lo anterior deberá de tener una antigüedad mayor de veinte años.

Actualmente, en el instrumento regulador de las relaciones de trabajo de la Universidad Nacional Autónoma de México y sus trabajadores académicos, se establece en su cláusula 22 la necesidad de agotar una investigación administrativa previa a la ejecución de medidas disciplinarias o a la rescisión de la relación laboral.

El procedimiento que se señala en la cláusula 23 del contrato colectivo de trabajo del personal académico, dispone como plazo máximo el de diez días hábiles, contados a partir del día en que el titular de la dependencia tenga conocimiento de la falta cometida por el trabajador y el lugar dentro del cual se debe iniciar y concluir la investigación administrativa.

El trámite sumario previo a la aplicación de la rescisión de la relación de trabajo, logrado por el contrato colectivo de trabajo del personal académico, ha sido un ideal de "cuantos se preocupan por el derecho del trabajo" según lo comenta

así el maestro De la Cueva:

" Las instituciones y normas laborales, se han repetido en millones de ocasiones, buscan constantemente su perfeccionamiento; y el precepto que comentamos está todavía en la escena, porque aún no se ha alcanzado el ideal de la estabilidad: La idea del despido debe desaparecer, para ser sustituida por juicio breve, sumárisimo, decían nuestros antepasados, no más largo de diez o quince días, en el cual cumpliéndose las formalidades esenciales del procedimiento se solicite la rescisión o terminación de las relaciones de trabajo; en ese periodo, el trabajador continuaría prestando sus servicios y percibiendo su salario." (117)

El perfeccionamiento de las instituciones y normas laborales, en cuanto al derecho del trabajo del personal académico se refiere, se encuentra vigente a partir del siguiente procedimiento.

Se inicia la investigación administrativa, a partir del conocimiento de la falta imputable al trabajador, la cual se asienta en una acta administrativa inicial, tomando en consideración las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se cometieron los hechos en materia de la investigación.

El segundo paso, lo constituye el oficio-citatorio que se

117. RUSSOMANO, Mozar Victor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. Op. Cit. p. 56.

notificará al trabajador académico de manera personal, en su centro de trabajo o bien en su domicilio, así como al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, con una anticipación mínima de tres días hábiles a la celebración de la audiencia respectiva, en dicho documento se precisarán las faltas imputadas al trabajador, así como los fundamentos legales y contractuales que justifiquen la investigación.

La celebración de la audiencia de investigación administrativa, tendrá verificativo en el día, lugar y hora señalados en el oficio citatorio, en ella, se desahogarán las pruebas relacionadas con las faltas que se le atribuyan al trabajador académico y se le escuchará en su defensa ya sea por su propio derecho o mediante su representante sindical o legal, aportando las pruebas que considere conveniente en descargo de los hechos que se le atribuyan.

Una vez concluida la audiencia de investigación administrativa, el titular de la dependencia deberá de resolver dentro del término de los diez días hábiles, ya que de no hacerlo así ya no podrá aplicar sanción alguna.

La resolución se notificará personalmente al trabajador académico ya sea en su centro de trabajo o bien en su domicilio, si el trabajador se negare a recibir el oficio resolutorio se dejará constancia del hecho, pues si la resolución consiste en rescindir la relación de trabajo, la constancia de hechos antes referida en la que interviene por lo menos dos testigos deberá anexarse al aviso de rescisión dentro de los cinco días hábiles siguientes a que se envíe a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

De toda resolución, mediante la cual la Universidad modifique la situación laboral de un trabajador académico se turnará copia al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

Pese a lo anterior, nos hemos encontrado en la práctica cotidiana, con que algunas veces se omite la realización de la investigación administrativa con apoyo en la siguiente jurisprudencia:

" DESPIDO, OMISION DE LA INVESTIGACION PREVIA
AL.- Aunque el patrón omita la práctica de la investigación previa al despido de un trabajador señalada en el contrato de trabajo, no por ello debe considerarse injustificado dicho despido, ya que la fracción XXII del artículo 123 constitucional lo faculta tácitamente para despedir a un obrero que incurra en alguna de las causas que señala la ley. Ahora bien, dicha disposición no puede estimarse derogada por acuerdo de las partes, ya que es de orden público, debido a que se inspira tanto en la idea de proteger al trabajador como en la necesidad de armonizar el equilibrio de los factores de producción en beneficio del propio trabajador, de la industria, de la conveniencia social y de la prosperidad del país; en consecuencia, no es indispensable que el patrón practique la investigación señalada en contrato de trabajo para que pueda despedir a un trabajador cuando éste incurre en alguna de las causales que señala la ley." (118)

Jurisprudencia:

118. Apéndice 1975. Quinta parte, págs. 81 y 82. Sexta Epoca, Quinta parte:

A nuestro juicio y de acuerdo a la obligatoriedad de la jurisprudencia que a continuación se transcribe, resulta necesario el cumplimiento de la audiencia de investigación administrativa, efecto de que la Universidad pueda rescindir la relación de trabajo de cualquier miembro del personal.

" INVESTIGACION ADMINISTRATIVA EN CASO DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, OMISION DE LA IMPLICA INJUSTIFICACION DEL DESPIDO.- Si un contrato Colectivo de Trabajo exige como requisito para la validez de la rescisión de la relación laboral que se haga una investigación, no puede omitirse tal investigación, ya que carecería de objeto la existencia de la cláusula respectiva del Contrato Colectivo, que rige las relaciones entre patrón y trabajadores, su observancia quedará al prudente arbitrio del patrón, pues el espíritu de dichas

Vol. LXII, p. 53. A.D. 1830/61.- Victor Manuel Villarreal, Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXIII. p. 12. A.D. 4956/60 - Donacio Moreno Garcia, 5 votos.

Vol. LXV. p. 16. A.D. 8015/61 - Armando Navarro Barrera, Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXVII. p. 12. A.D. 8270/61 - Salvador Leonel Camacho, Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXXI. p. 9. A.D. 4510/61 - Felipe Nuñez - 5 votos.

disposiciones, es precisamente dar oportunidad al trabajador de defenderse de las faltas que se le imputan. Consiguientemente, si el patrón no lleva a cabo la investigación a que se ha comprometido por medio del Contrato Colectivo antes de rescindir el Contrato Individual que lo liga con sus trabajadores, esto bastará para considerar que el despido fue injustificado."(119)

La jurisprudencia anterior, viene a confirmar una vez más el principio de estabilidad en el empleo, figura tan esencial en el Derecho del Trabajo; en virtud de que no se trata de una simple modificación a los principios de la jurisprudencia anteriormente citada en primer término, por el contrario, supone una in-

119. Informe de la Suprema Corte de Justicia, 1982, segunda parte, cuarta sala. Págs. 12 y 13.
- Amparo directo 4746/81.- Fermín Mares Juárez.- 16 de agosto de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz.
- Amparo directo 701/82.- Instituto Mexicano del Seguro Social. 19 de julio de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.
- Amparo directo 670/82.- Armando Almedia Anaya.- 19 de julio de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.
- Amparo directo 2760/80.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 29 de junio de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.
- Amparo directo 2303/81.- Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 de octubre de 1981.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

terrupción total de la tesis, privándola así de sus efectos. (120)

Consideramos además, que aún existiendo duda sobre la aplicación del anterior criterio, el principio in dubio pro operario, deberá tomarse como solución, al efecto de dar mejor interpretación en todo lo que beneficie al trabajador.

Concluyendo, será necesario que se instruya la audiencia de investigación administrativa al trabajador académico, si la Universidad desea aplicar acualquier medida disciplinaria o bien la rescisión de la relación de trabajo, ya que la omisión de dicho procedimiento implicaría un posible laudo favorable a los intereses del trabajador, considerando que aunque no se trata de una violación a la causal que dió origen al despido, la cual puede ser justificable, sí implica una inobservancia al contrato colectivo de trabajo y por supuesto una afectación al procedimiento interno.

120. SILVA Y NAVA, Carlos. Curso de Actualización de Amparo. U.N.A.M., México, 1975. p. 119.

3.2 POR EL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES ACADÉMICAS.

Anteriormente hemos expuesto, las formas de contratación en que se manifiesta la relación académica laboral en la Universidad Nacional Autónoma de México y coincidimos al hablar de la modalidad que implica el término, al cual se somete la vigencia de un contrato, que la relación laboral surge como consecuencia de un convenio en cuyo contenido se insertan las condiciones de trabajo más necesarias para la prestación del mismo.

Por la naturaleza especial de la relación de trabajo entre el personal académico y la Universidad, el legislador previo como sustento legal secundario, lo dispuesto por el artículo 353 L de la Ley Federal del Trabajo al establecer:

" Corresponde exclusivamente a las Universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos.

Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan."

El precepto anterior a nuestro juicio, no solo determina la forma de obtener la estabilidad absoluta al trabajador académico, pues de observarse que si dicho trabajador no cumple con los requisitos estatutarios y en consecuencia no es aprobado en la evaluación académica, entrará en vigor la facultad conferida a la

Universidad en el artículo antes transcrito.

En dicho artículo suponemos la existencia del incumplimiento de una obligación de carácter estatutario, en virtud de que el Estatuto del Personal Académico al referirse a los profesores interinos de asignatura advierte en su artículo 48, que es la obligación de aquellos cuando han cumplido un año de antigüedad "presentarse a los concursos de oposición para ingreso que se convoquen en la materia que impartan. Los que no cumplan esta obligación o no sean seleccionados, no tendrán derecho a que se les asigne grupo."

Desde luego, que en el caso anterior no podemos aventurarnos y asegurar que nos encontramos frente a un despido de carácter injustificado, cuando sucede que el trabajador académico ha caído en ese supuesto no se le asigna grupo, lo que jurídicamente hablando sería como pensar que se le han modificado sus condiciones de trabajo.

La situación es otra, si nos estamos a lo antes señalado, observaremos que se trata del incumplimiento de un requisito académico contemplado en un estatuto interno regulador de los procedimientos de ingreso, a cuyo texto nos remite el propio Contrato Colectivo de Trabajo, el cual señala concretamente en su cláusula 13 fracción II que "en todo caso, los interinos serán considerados como trabajadores por tiempo determinado." y que por tal motivo al incumplir con la obligación académicamente contraída se dá por terminada su relación de trabajo.

Dicha coyuntura se presenta de diversa manera en la relación que guarda el personal académico de carrera y la Universidad.

Es el procedimiento de promoción o concurso cerrado, en este caso, el elemento determinante para la configuración de la relación académica.

Toda vez que, como hemos apuntado líneas atrás, el ingreso del personal académico de carrera, se ve sometido inicialmente al concurso de oposición abierto, cuyo acreditamiento lo hace llegar a formar parte del personal académico como profesor o investigador de carrera interino o a contrato.

En tal virtud y volviendo a lo establecido por la cláusula 13 fracción II del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM, resulta aplicable al trabajador académico de carrera, que habiendo concursado por segunda ocasión en una oposición cerrada y no hubiese acreditado el concurso correspondiente, la terminación de su relación de trabajo con la Universidad, según lo dispone el artículo 79 inciso g) del Estatuto del Personal Académico al señalar:

" Para el efecto del artículo precedente, se seguirá el siguiente procedimiento...

g) Si el dictamen de la comisión es desfavorable para el profesor o investigador interino o por contrato que solicitó su definitividad y es ratificado por el consejo técnico, se dará al interesado una oportunidad para que participe en un nuevo concurso de oposición para promoción, el que deberá efectuarse

al año de celebrado al anterior. Si no fuese aprobado en éste, se dará por terminada su relación con la Universidad,"(121)

Lo anterior se ha cuestionado en últimas fechas, derivado de lo establecido por el Contrato Colectivo de Trabajo en su cláusula 13 fracción VII, la cual nos hace pensar en una concreta negociación de aspectos académicos originalmente reservados para la Universidad, pues haciendo mención a una estabilidad relativa convierte en derecho laboral una situación académica inicialmente plasmada en el artículo 78 del Estatuto del Personal Académico, mismo que precisa:

" Tendrán derecho a que se abra un concurso de oposición para promoción:

1.- Los profesores o investigadores interinos o a contrato que cumplan tres años de servicio ininterrumpidos, con objeto de que se resuelva si es o no el caso de promoverlos u otorgarles la definitividad en la categoría y nivel que tengan.

2.- Los profesores o investigadores definitivos que cumplan tres años de servicios ininterrumpidos en una misma categoría o nivel con objeto de que se resuelva si procede su ascenso a otra categoría o nivel."

121. Estatuto del Personal Académico de la U.N.A.M. Op. Cit. Art. 79.

Cfr. Interpretación de la Legislación de la Universidad Nacional Autónoma de México 1973-1986. Op. Cit. p. 486.

Al parecer en el fondo, la intención de la cláusula 13 fracción VII va dirigida al hecho de asegurar al trabajador académico el derecho a la promoción a que hace referencia el artículo antes transcrito, sin embargo, aún así consideramos inconstitucional su existencia. (122)

A diferencia del resto de los contratos de trabajo, la relación académica laboral no necesita de estipulaciones expresas en cuanto a su duración, en virtud de que su régimen contractual y estatutario señalan específicamente sus términos, así por ejemplo: Un trabajador académico con categoría de asignatura nivel A, que reiteradamente omite afirmar su nombramiento y que sin embargo concluye un período lectivo e inicia otro, no podrá considerarse en tal caso como trabajador por tiempo indeterminado.

122. OROZCO HENRIQUEZ, J. Jesús. La Contratación Colectiva del Personal Académico en el Derecho Comparado. Op. Cit. p. 212.

3.3 POR LA TERMINACION DE LA OBRA O DEL TIEMPO CONTRATADO,

Anteriormente nos hemos referido a los conceptos de los contratos de trabajo por obra o tiempo determinado y señalamos que son las caracterísitcas especiales de la obra las que determinan su anturaleza, existiendo la necesidad de señalar su especificación.

A diferencia de la anterior concepción, concordamos en que la relación de trabajo por tiempo determinado se encuentra sujeta a la naturaleza misma del trabajo, según dispone en sus incisos el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, encontramos también que en la relación de trabajo del personal académico se dan diversas circunstancias de orden objetivo, como es el caso de la capacidad requerida para ostentar un nivel o categoría superior.

Dicha capacidad va acompañada de los requisitos formales que previamente se establecen en el Estatuto del Personal Académico y cuyo objeto es el de demostrar en un concurso de oposición las cualidades del miembro del personal académico.

Partiendo de la anterior hipótesis, el artículo 51 del referido estatuto dispone entre otras cuestiones el ingreso "por casos excepcionales o para la realización de una obra determinada."

En relación a lo anterior, resulta importante señalar la diferencia que se da, entre la terminación de la relación de trabajo generada por el incumplimiento de una obligación académica como consecuencia de la no presentación o no acreditamiento del concurso de oposición correspondiente; y de la terminación del tiempo contratado o de la obra propiamente dichos.

Establecimos en el punto anterior, que la terminación de la relación de trabajo por causa de incumplimiento a una obligación académica se produce cuando el miembro del personal académico no cumple con los requisitos estatutarios vigentes, ejemplo:

" Con fundamento en el artículo 48 del Estatuto del Personal Académico, a los profesores interinos de asignatura con antigüedad mayor de un año, que hayan presentado un concurso de oposición abierto y sean declarados no aptos para la docencia, se les dará por terminada su relación laboral en la fecha que indica su último contrato de trabajo."⁽¹²³⁾

Aún cuando a nuestro juicio, el concepto de aptitud no debe influir como síntoma regulador de la relación académica laboral, pues no podemos en estricto sentido, decir que un profesor de asignatura que ha venido laborando por diez años y que durante su trayectoria ha formado tantas generaciones se le declara NO APTO, si concordamos con el criterio anterior, en el sentido de considerar por terminada la relación de trabajo del personal académico de asignatura, cuando en el no concurren los requisitos previamente establecidos en el Estatuto del Personal Académico.

Ahora bien, la terminación de la obra o del tiempo contratado, va en relación con la ejecución de trabajos excepcionales, como el propio artículo 51 del Estatuto del Personal Académico lo señala, ejemplo: En la contratación de un profesor o investigador para la impartición de un curso; es evidente que al con---

123. Interpretación de la Legislación de la Universidad Nacional Autónoma de México 1973-1986. Op. Cit. p. 421.

cluir dicha tarea se dará por terminada la vigencia del contrato de trabajo, o bien, la contratación de un académico para sustituir temporalmente a un trabajador definitivo que ha sido autorizado para gozar de una licencia, situación que se complicaría, si el profesor contratado por tiempo determinado ha cumplido un período lectivo realizando labores académicas, ya que en tal supuesto tendrá derecho a solicitar la apertura del concurso de oposición para ingreso, ⁽¹²⁴⁾ sin poder ser afectado en sus condiciones de trabajo, hasta en tanto no se conozca el resultado final.

" La extinción normal del contrato de trabajo a plazo determinado se opera en función del momento de su terminación: a) fecha preferida; b) conclusión de la obra; c) fin del servicio específico en el contrato...

En los contratos a plazo determinado, cada día que pasa representa un avance en el sentido de la extinción del contrato. El empleado se va desenraizando progresivamente de la empresa, hasta que la separación es total, por haber llegado al final de la prestación de servicios, resultante exclusivamente, de la fecha prevista para la ruptura del vínculo jurídico o para la terminación de la obra y de los servicios especificados."⁽¹²⁵⁾

124. Cfr. Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la U.N.A.M. 1989-1991. Cláusula 13 fracción 1 y 15 segundo párrafo.

125. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El derecho en Iberoamérica. Trilla, México, 1981. p. 275 y 276.

Cabría hacernos la siguiente pregunta, ¿ocurre con el personal académico interino o a contrato, la desvinculación con la Universidad con el transcurso del tiempo? Responderíamos en dos sentidos que no; primero porque hemos visto que al cumplir un período lectivo, realizando labores académicas su situación laboral, tiende a establecer relativamente, es decir, mientras se realiza la apertura del concurso de oposición para ingreso y una vez realizado se resuelve en definitiva; y en segundo, porque tratándose del personal de carrera, una vez que ha ingresado, queda sujeto del mismo modo a una estabilidad relativa, solamente que en esta ocasión será por tres años, y así cumplir con el requisito impuesto por el Estatuto del Personal Académico en su artículo 78, para obtener el derecho de solicitar su definitividad en la categoría o nivel que tengan.

Una vez hecha la consideración anterior, podemos concluir que la terminación de la realización de trabajo producida por el incumplimiento de una obligación académica, tiene como consecuencia la separación del empleo y por el contrario la terminación del tiempo u obra contratados genera para el trabajador académico el cumplimiento de un requisito estatutario, que le dará la opción de participar en un concurso para ingresar, adquirir su estabilidad o bien lograr la promoción de su categoría o nivel.

Es recomendable deslindar las obligaciones laborales de la situación esencialmente académica, en virtud de que pretender hacer valer estas últimas como causales de terminación de la relación de trabajo, traería como efectos caer en el error de causar un agravio injustificable a los derechos del trabajador académico.

4. FUNCIONAMIENTO Y PARTICIPACION DE LAS ASOCIACIONES AUTONOMAS DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNAM.

El movimiento sindicalista universitario que culminó con el reconocimiento y registro de los sindicatos, se limitaron de la siguiente manera: 353-N de la Ley Federal del Trabajo, "Los sindicatos y las directivas de los mismos que se constituyan en las universidades o instituciones a las que se refiere este capítulo, únicamente estarán formados por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y serán: I. De personal académico; ...III. De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores. Además el artículo 353-P del mismo ordenamiento establece: Para los efectos de la contratación colectiva entre las universidades e instituciones y sus correspondientes sindicatos, se seguirán las reglas fijadas en el artículo 388. Para tal efecto el sindicato de institución recibirá el tratamiento de sindicato de empresa y los sindicatos de personal académico... tendrán el tratamiento de sindicato gremial."

Esto es, el primer precepto, nos señala las formas de organización gremial que en la práctica se presentan en las instituciones de educación superior; por otra parte, se funda en el hecho de que las universidades públicas autónomas no son empresas porque en ellas no se da el fenómeno económico de la plusvalía, sino que son instituciones con carácter público encargadas de prestar la educación superior a la sociedad mexicana; asimismo se considera que las organizaciones gremiales que se desarrollan en el seno de las universidades públicas autónomas no se ajustaron del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo. Razón por la cual la legislación laboral reconoció las organizaciones sindicales universitarias equiparándolas a los sindicatos gremiales y a los sindicatos de empresa con las denominaciones de: sindicato de personal académico, de personal administrativo, o de

institución si comprenden a ambos tipos de trabajadores. La última parte del precepto limita las formas de organización sindical en las universidades públicas autónomas. Es decir, en ellas habrá sindicatos integrados únicamente por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas, o sea, no se pueden formar sindicatos en una universidad con trabajadores de otras universidades. Solamente se aceptan los tres tipos de sindicatos enumerados, cabe señalar que el mismo precepto no acepta la formación de sindicatos de trabajadores de confianza. Ahora bien por lo que hace al segundo artículo, la primera parte del precepto dispone, para la contratación colectiva los sindicatos que se integren en las universidades públicas autónomas, deberán seguir las reglas contenidas en el artículo 388 del ordenamiento laboral, que prevee los diversos problemas que pudieran presentarse cuando concurren diferentes organismos sindicales a reclamar la firma del contrato colectivo de trabajo, es decir, los remite a la regla general cuando se presentan estos tipos de conflictos. La segunda se refiere al tratamiento de sindicato que se le debe otorgar a las organizaciones sindicales que se formen en el seno de las instituciones de educación superior. (126)

Por otro lado, las relaciones laborales entre el personal académico y la UNAM se rigen por el Contrato Colectivo vigente, el cual se forjó mediante la lucha por el reconocimiento de sus intereses gremiales primero, por el Consejo Sindical, que después creó, el SPAUNAM, Sindicato del Personal Académico de la UNAM, el cual en 1977 se fusionó con el STEUNAM creándose el STUNAM, pero ésta fusión no tuvo los alcances previstos, pues las

126. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto y Jorge Trueba Urbina. Quintacuagésima novena edición, Porrúa, México, 1989. Arts. 353-R, 358-P, 360 y 388.

Asociaciones blancas auspiciadas por la UNAM, truncan sus fines y aspiraciones al lograr ganar éstas la titularidad y representación del personal académico.

Por lo tanto, son las AAPAUNAM, Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, las titulares del Contrato Colectivo, representando gremialmente a la mayoría del Personal Académico al servicio de la Universidad, las cuales se constituyeron el 22 de noviembre de 1979 y cuyo registro aparece en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, bajo el número 4919 del 21 de octubre de 1980.

4. El Contrato Colectivo vigente, dice en la cláusula número 1:

Son materia de este Contrato Colectivo de Trabajo, todas las condiciones concernientes al interés gremial de los trabajadores académicos al servicio de la institución. Los aspectos de carácter exclusivamente académico quedan reservados a la UNAM en los términos del artículo 3o., fracción VIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Legislación Universitaria y laboral aplicable.

Pero toda lucha, que busca el equilibrio y la justicia social, cuando llega al grado que el sindicalismo universitario, también ve llegar los límites impuestos por el grupo en el poder que ve en peligro su estabilidad. Así llegamos al planteamiento, de creación de una ley especial que encuadre las relaciones laborales entre la UNAM y sus trabajadores.

El fundamento jurídico que tenemos en primer término es nuestra carta magna, la cual al ser aprobada por los constituyentes de 1917 vefan, sus alcances y la necesidad de evolucionar, si, pero todo en beneficio del trabajador, cosa que no ha sucedido, pues, día con día, a la clase trabajadora se le limita en su actuar.

En segundo, la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 Constitucional, y su resquebrajamiento con la adición del Apartado "B" que deja prácticamente sin protección a los Empleados al Servicio del Estado.

Y tercero, con la adición al artículo 3o. fracción VIII, se le quita al personal académico al servicios de la UNAM el derecho a la estabilidad, un derecho social reconocido y garantizado por nuestra Carta Magna.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo, limita la actuación sindical, al encasillar el sindicalismo universitario, en Sindicatos de Empresa o de institución y Sindicato Gremial, es decir, Sindicato del Personal Académico. Y por lo tanto, no puede ser sindicato universitario formar un Sindicato de Industria.

4.2 PERSPECTIVA JURÍDICA QUE GARANTICE EL DERECHO PARA TODO EL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNAM.

La falta de una norma expresa que garantice la promoción del personal académico, trae como consecuencia que los trabajadores que opten por este movimiento promocional pierdan algunos de sus derechos, como la estabilidad laboral y la compensación por antigüedad principalmente. Y hace necesario CREAR UNA NORMA que garantice se respeten los derechos adquiridos antes del movimiento promocional, y sirva a su vez de enlace o puente entre los contratos colectivos de trabajo vigentes en la UNAM. O para hacer compatible el artículo 353-Q de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "En los contratos colectivos las disposiciones relativas a los trabajadores académicos no se extenderán a los trabajadores administrativos ni a la inversa, salvo que así se convenga expresamente". Y será necesario que el contrato colectivo de trabajo vigente establezca en alguna de sus cláusulas el respeto a los derechos adquiridos por el trabajador antes de la promoción. En virtud de que los sujetos a la relación de trabajo son los mismos y lo único que cambia son sus funciones.

Por lo tanto si bien los movimientos promocionales y otro ascenso tienen por objeto permitir a los trabajadores escalar puestos con mayor responsabilidad y remuneración, también es cierto que esto los motivará para buscar su superación profesional.

Así pues la promoción otro ascenso de trabajador académico de base se determinará por el contrato colectivo vigente o bien por la Ley Federal del Trabajo. En el cual se establecerán los requisitos y procedimientos idóneos acordes con la evaluación de factores necesariamente de conocimientos, aptitud y del resultado de los concursos de oposición previsto en el Estatuto del Personal Académico y de las pivebas que se establezcan para cada caso.

La norma o cláusula debiera aparecer en la ley o en el contrato colectivo vigente en los siguientes términos:

" El Personal Académico que teniendo un puesto de base obtenga la promoción, deberá conservar todos los derechos adquiridos antes de la promoción."

Así al ocupar un puesto académico, el trabajador tendrá el derecho de poder volver a ocupar su puesto de base mientras tenga como académico la calidad de interino, quedando así protegido por la ley en el ejercicio del derecho a conservar su base sin limitaciones en el tiempo.

Lo anterior tiene como consecuencia necesaria la obligación del patrón de no ocupar en forma definitiva la plaza que en las circunstancias apuntadas ha quedado vacante.

El trabajador renuncia automáticamente a su base al obtener como académico la calidad de definitivo, con lo cual su permanencia será indefinida. Salvo que exista causa justificada para su separación.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA. La promulgación del decreto del 6 de junio de 1980, que modificó al artículo tercero Constitucional en su frac-
ción VIII, facultó a las Universidades públicas autónomas por ley a regular los aspectos de "ingreso, promoción y definitivi-
dad" de su personal académico, consistentes en las formas escala
fonarias de reglamentar internamente la carrera académica.

SEGUNDA. Afirmamos que la violación a la facultad concedi-
dad de manera Constitucional a las Universidades públicas autóno
mas por ley, que atente contra los aspectos de ingreso, promo-
ción y estabilidad, cuya regulación es exclusiva de dichas Uni-
versidades, deberá considerarse nula de pleno derecho.

TERCERA. Se propone en relación con lo anterior, cuidar de
manera estricta, las próximas revisiones contractuales, evitando
la confusión de los aspectos de origen académico, con los de na-
turaleza laboral.

CUARTA. Se propone la modificación del artículo 48 del Es-
taduto del Personal Académico, a fin de que omita inducir a las
Comisiones Dictaminadoras a declarar Apto al miembro del perso-
nal académico que no ha resultado ganador de un concurso de ope-
sición para ingreso.

QUINTA. La definitividad de los profesores de asignatura
ganadores de un concurso de oposición abierto, puede ser conside
rada a futuro, ya no sólo en una materia, sino, en toda una área
del conocimiento con las correspondientes ventajas, laboral, aca
démica y administrativa.

SEXTA. Se observa la necesidad de distinguir las condicio-
nes de trabajo de las condiciones académicas a que se encuentran
sujetos los miembros del personal académico, ya que la aplicación
de estas últimas, conlleva a incurrir en errores de tipo adminis-

trativo que tienen como efecto la violación a las condiciones de trabajo pactadas en el Contrato Colectivo de Trabajo, de tal manera, no se puede equiparar a una sanción de carácter interno, regulada por el Estatuto General con una sanción de índole disciplinaria cuya fuente directa la constituye el incumplimiento de las obligaciones pactadas y para cuya efectiva aplicación deberá necesariamente instruirse la investigación administrativa a que hace referencia la cláusula 23 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico.

SEPTIMA. Todos los ordenamientos universitarios conjugados con el artículo 3º y la Ley Federal del Trabajo son la base sobre la que descansan las relaciones laborales entre la UNAM y sus trabajadores, en consecuencia, el contrato colectivo debe sujetarse a lo prescrito por esos preceptos.

OCTAVA. En el Estatuto del Personal Académico se establecieron las siguientes categorías y niveles: A, B y C, de los profesores de asignatura, investigadores de carrera e investigadores titulares, para promoverse deben tener por lo menos de un año de labores docentes.

Indiscutiblemente, esto implica que la Universidad, particularmente las escuelas y facultades habrá en forma periódica concursos de oposición abiertos o cerrados según sea el caso para que los académicos obtengan la debida promoción.

B I B L I O G R A F I A .

1. ALARCON, Alicia. El Consejo Universitario, sesiones de 1924-1977, U.N.A.M., México, 1979.
2. BARBAGELATTA, Hector Eugo. Libro en Homenaje al Maestro, Mario de la Cueva, U.N.A.M., México, 1981.
3. BARQUIN ALVAREZ, Manuel e Ignacio Carrillo Prieto. La regulación del trabajo en las Instituciones de Educación Superior.
4. BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Vigésima edición, Porrúa, México, 1986.
5. BURGOA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Vigésima tercera edición, Porrúa, México, 1986.
6. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1985.
7. Carnegie, Council. La Contratación Colectiva del Personal Académico en el Derecho Comparado. U.N.A.M., México, 1982.
8. CARRILLO PRIETO, Ignacio. El Personal Académico en la Legislación Universitaria, U.N.A.M., México, 1976.
9. CARRILLO PRIETO, Ignacio, et. al. Primer Seminario Internacional Sobre la Regulación de la Carrera Académica. U.N.A.M., México, 1985.
10. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, 6a. edición, s.e., México, 1973.

11. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho en Iberoamerica. Editorial Trillas, México, 1981.
12. CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas, México, 1986.
13. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Segunda edición, Porrúa, México, 1988.
14. DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México, 1988.
15. DE BUEN, Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Segunda edición, Porrúa, México, 1986.
16. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, 7a. edición, Porrúa, México, 1981.
17. DE LA PLAZA Y JEAN, Cristobal Bernardo. Crónica de la Real y Pontificia Universidad de México. U.N.A.M., México, 1931.
18. GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Trigésimo quinta edición, Porrúa, México, 1984.
19. GONZALEZ OROPEZA, Manuel. El Régimen Patrimonial de la Universidad Nacional Autónoma de México. U.N.A.M., México, 1977.
20. GONZALEZ OROPEZA, Manuel. Génesis de la ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México. U.N.A.M., México, 1980.
21. HUERTADO MARQUEZ, Eugenio. La Universidad Autónoma 1929-1944. U.N.A.M., México, 1976.
22. JIMENEZ RUEPA, Julio. Historia Jurídica de la Universidad de México. U.N.A.M., México, 1955.

23. MARIA Y CAMPOS, Alfonso. Estudio Histórico Jurídico de la Universidad Nacional 1881-1929. U.N.A.M., México, 1955.
24. MARTINEZ DE RIO, Pablo. La Real y Pontificia Universidad de México. U.N.A.M., México, 1951.
25. MENDIETA NUÑEZ, Lucio. Ensayo Sociológico sobre la Universidad. U.N.A.M., México, 1980.
26. MORENO, Daniel. Derecho Constitucional Mexicano. Quinta edición, Pax-México, 1979.
27. OROZCO HERIQUEZ, J. Jesús. Régimen de las Relaciones Colectivas de Trabajo en las Universidades Públicas Autónomas. U.N.A.M., México, 1984.
28. PEREZ CORREA, Fernando y Hanns Albert, Stenger. La Universidad del Futuro. U.N.A.M., México, 1981.
29. PEREZNIETO CASTRO, Leonel. Algunas Consideraciones acerca de la Reforma Universitaria en la Universidad Nacional Autónoma de México, U.N.A.M., México, 1976.
30. PINA, Rafael de. Elementos de Derecho Civil Mexicano. 4a. edición, Porrúa, México, 1978.
31. PINTO MAZAL, Jorge. La Autonomía Universitaria. U.N.A.M., México, 1974.
32. RUSSOMANO, Mozart Victor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. 3a. edición, U.N.A.M., México, 1983.
33. TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. Porrúa, México, 1985.

34. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera edición, Porrúa, México, 1975.
35. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Porrúa, México, 1973.
36. VALADES, Diego. La Universidad Nacional Autónoma de México. U.N.A.M., México, 1974.
37. WENCES REZA, Rosalfo. La Universidad en la Historia de México. Línea, México, 1984.

LEGISLACION .

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Octagésima quinta edición, Porrúa, México, 1988.
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada. Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1985.
3. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto y Jorge Trueba Urbina. Quintacuagésima tercera edición, Porrúa, México, 1985.
4. Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México. Legislación Universitaria, U.N.A.M., México, 1988.
5. Estatuto General de la UNAM, publicado en la Gaceta Universitaria el día 19 de marzo de 1945.
6. Estatuto del Personal Académico de la UNAM, publicado en la Gaceta Universitaria el día 5 de julio de 1974.
7. Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, U.N.A.M., México, 1988.
8. Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM, 1987-1989.
9. Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM, 1989-1991.
10. Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de la UNAM. 1986-1988.
11. Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de la UNAM, 1988-1990.

O T R A S F U E N T E S .

1. CARPIZO, Jorge. El Régimen Laboral de la Universidad Latinoaméricana (Asociaciones, sindicatos, estatutos del personal académico). En "Universidades". UDUAL (México) número 64, abril-junio 1976.
2. Diccionario de Legislación y Jurisprudencia Mexicanas. Lic. Antonio J. Lozano, México. 1905. J. Balleasca y Compañía.
3. Exposición de Motivos de la Iniciativa del Decreto por el que se adiciona el título sexto de la Ley Federal del Trabajo con su capítulo XVIII, publicada en el diario oficial de la Federación el día 20 de octubre de 1980.
4. Exposición de motivos de la Iniciativa de Decreto que adiciona con la fracción VIII el artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el diario oficial de la Federación el día 9 de junio de 1980.
5. Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo IV, editorial Dreskill S. A. Argentina 1979.
6. Interpretación de la Legislación de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1973-1986, edición U.N.A.M., México, 1987.
7. Informe de la Suprema Corte de Justicia, 1982, segunda parte, cuarta sala.
8. OROZCO HENRIQUEZ, J. de Jesús. La Contratación Colectiva del Personal Académico en las Instituciones de Educación Superior de los Estados Unidos. Cuadernos de Cultura Política Universitaria, número 141, DESLINDE, U.N.A.M., México, Septiembre 1983.
9. RANGEL GUERRA, Alonso. La Autonomía Universitaria en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Cuadernos de la

Cultura Política Universitaria, número 153, DESLINDE, U.N.A.M., México, Septiembre de 1982.

10. Reglamento del Reconocimiento al mérito universitario, aprobado por el Consejo Universitario en sesión del 30 de noviembre de 1967.
11. Reglamento de la Comisión Mixta de Vigilancia del Personal Académico, publicado en la gaceta UNAM, el día 9 de agosto de 1976.