

796
1991



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

RELACION ACADEMICO - LABORAL EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE
MEXICO (DESLINDE JURIDICO)

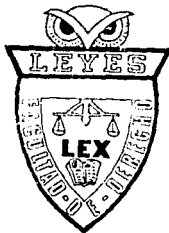
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARIA IVONNE MALDONADO BERNAL



MEXICO, D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1991



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.

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

El tema que nos ocupa la "RELACION ACADEMICO-LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO", es de gran interés por las funciones que el personal académico desempeña en una institución académica como lo es ésta, tomando en consideración que ese personal es un servidor público, aún cuando formalmente no reviste tal característica; menciono servidor público en esencia porque la función primordial redundan, no solo en beneficio de la comunidad universitaria, sino también en beneficio de la nación mexicana al formar personas capacitadas con conocimientos en las ciencias exactas y en las sociales.

La Universidad Nacional Autónoma de México, es una institución compleja y por ende completa, la cual, para poder cumplir con sus fines, que son los de impartir educación para formar profesionistas, profesores, investigadores y técnicos-útiles a la sociedad y extender los beneficios de la cultura, requiere no solo de la base primordial del personal académico, sino también de alumnos, trabajadores administrativos, funcionarios y autoridades; recursos materiales y económicos, es decir requiere del ser humano y del factor material y económico, quienes de manera conjunta, adecuada, coordinada y con gran sentido de responsabilidad hacen posible el cumplimiento de sus fines.

Por la importancia que reviste el personal académico, el presente trabajo tiene como objetivo esencial el deslindamiento de la relación académica con la relación laboral de dicho personal, desde el punto de vista teórico y práctico, partiendo de sus antecedentes históricos desde la creación e instalación de la Real y Pontificia Universidad de México, hasta el reconcimiento de la Universidad Nacional Autónoma de México, así como su funcionamiento en la actualidad. Cabe señalar que con relativa frecuencia se han presentado problemas para deslindar la relación académica de la relación laboral, considerando que algunos autores han opinado de manera expresa que dichas relaciones academico-laboral están suficientemente ligadas, siendo consecuencia la una de la otra, es decir, la actividad o incumplimiento de una de ellas es la consecuencia de la actividad o incumplimiento de la otra. Sin embargo, es verídico que una repercute en la otra, pero ello no significa que no sea factible la separación o deslindamiento entre esas dos relaciones como lo veremos durante el desarrollo del presente trabajo y que como tal no se considera descubrir algo que ya existe; simplemente se traduce en reflexiones y proposiciones a efecto de que en lo futuro pueda ser útil al lector.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

1. LA REAL Y PONTIFICIA UNIVERSIDAD DE MEXICO.

Debido a la ocupación de vastas tierras mexicanas - por los españoles, consecuencia de la denominada Conquista, - se implantó en la Nueva España, su cultura, estableciéndose - colegios para la enseñanza de la teología y algunas artes, ya que una de las principales funciones de los virreyes era precisamente la de procurar la instrucción a sus habitantes de - la Colonia, extendiéndose los estudios en Toluca y Puebla. - En 1537 el virrey Antonio de Mendoza y el arzobispo Fray Juan de Zumárraga, realizaron gestiones ante el Rey Carlos V y el papa para fundar en la capital del virreynato, o sea en la - Ciudad de México-Nueva España una Universidad en la que se en señare la teología y las artes que se impartían en otras uni- versidades, por ejemplo la de Salamanca.

Fue el 21 de septiembre de 1551, cuando Felipe II, - hijo de Carlos V expidió la Cédula Real en la ciudad del To-- ro, para la fundación de una Universidad de todas las Cien--- cias en Nuevo México (1), a la cual posteriormente se le lla- mó Real y Pontificia Universidad de México; denominada así - por los dos poderes, es decir, porque fué creada por el rey -

(1) CARRILLO PRIETO, Ignacio. El Personal Académico en la Le- gislación Universitaria. UNAM. México, 1976, p. 13.

de España y por el estado eclesiástico, o sea por el papa, debido a la gran influencia de la religión católica que imperaba en Europa; su apertura se dió hasta enero 25 de 1553 (2), durante el virreynato de Luis de Velásco, estableciéndose como cátedras el latín, teología, sagradas escrituras, cánones, artes, gramática y retórica (3). Cátedras que serían impartidas por docentes según la elección, mismos que tenían derechos como los de percibir remuneración a cambio de sus clases (4), licencias por enfermedad, pensión por retiro o jubilación; igualmente tenían obligaciones como las de impartir personalmente su clase, no dar clases privadas, abstenerse de tener dos oficios y dos salarios en la institución; así también se establecían tipos de profesores: los temporales cuya estabilidad era relativa por cuatro años y los catedráticos en propiedad, los cuales gozaban de una estabilidad absoluta, -- pues habían sido evaluados por oposición, es decir, a través de un examen, según el sistema riguroso que operaba durante la colonia (5).

En virtud de que fue una Universidad creada e instalada por los grandes poderes de España: Rey e Iglesia, es de -

(2) VALADES, Diego. La Universidad Nacional Autónoma de México. UNAM. México, 1974, p. 30.

(3) GARCIA LAGUARDIA, Jorge M. La Autonomía Universitaria en América Latina. Mito y Realidad. UNAM. México, 1977, - p. 72.

(4) CARRILLO PRIETO, Ignacio. Op. cit., p.23.

(5) Ibídem, pp. 24-5.

considerarse una Universidad de la Colonia, cuyo régimen jurídico, económico, social y cultural fue el mismo que imperó en la Universidad de Salamanca, pues la subyugación española estaba realmente en su apogeo. Más tarde se pensó en la necesidad de un cambio, de una adaptación a la realidad social y cultural del pueblo mexicano, culminándose tales ideas con las Constituciones de Palafox en 1649, las cuales revestían un régimen muy importante para la autodeterminación legislativa de la Universidad, pero desafortunadamente no fueron aplicadas inmediatamente, sino quizás hasta 1822.

2. EPOCA INDEPENDIENTE.

De acuerdo al movimiento armado de la llamada independencia, con el afán de los mexicanos de ser libres del yugo español, la Universidad y sus universitarios tuvieron que participar directa o indirectamente en dicho movimiento, ya que la Universidad representaba la cuna de la instrucción, o sea, de la educación, lo cual trae como consecuencia una corriente de ideas liberales o de independencia; por ello, en noviembre de 1810, se ocupa militarmente la Universidad, por órdenes del Virrey Francisco Venegas, supuestamente para ser utilizada como cuartel, lo cierto es que fue con el fin de disgregar a los universitarios, la Universidad se convirtió en un pretexto cuartelario. Declarada la independencia, hacia 1833, cuando el Vicepresidente Valentín Gómez Farfás, liberal y bajo la presidencia de Santa Anna, expidió un decreto con el que suprime o clausura la Universidad, creando en su lugar la "Dirección General de Instrucción Pública para el Distrito y-

Territorios Federales" cuya función entre otras, tenfa la denominar a los profesores. Con ello considero desde un punto de vista personal, que fue uno de los pasos decisivos para - arrancar a la educación el tinte remarcado del clero, es decir, de la religión católica. De 1833 a 1862, la Universidad fue objeto de confines políticos, de cierre y apertura, hasta que en 1865, el 11 de junio, el Emperador Maximiliano de Habsburgo, decretó la supresión definitiva de la Universidad. De manera sintética transcribo lo que al caso, Alfonso de Marfay y Campos e Ignacio Carrillo Prieto, señalan:

"Supresión por Gómez Farfias, el 21 de octubre de 1833, y el establecimiento de la Dirección General de Instrucción Pública; 2.- Reapertura de la Universidad por Santa Anna el 31 de julio de 1834; 3.- Clausura por Comonfort, el 14 de septiembre de 1857; 4.- Reapertura ordenada por Zuloaga el 5 de mayo de 1858; 5.- Clausura decretada por Juárez el 23 de junio de 1861; 6.- Breve reapertura durante 1863; 7.- Clausura definitiva del 11 de junio de 1865 ordenada por Maximiliano" (6).

Con tales movimientos se dejaba ver claramente la necesidad de una reorganización y reestructuración de la Universidad, llegándose en obriedad de circunstancias a un pensamiento liberal nacional, o sea, se comenzaba a pensar en una Uni-

(6) Citado por CARRILLO PRIETO, Ignacio. *Ibidem*. p. 29.

versidad Nacional, incluso en 1867, se creó la Escuela Nacional Preparatoria, misma que traía consigo la palabra y por ende el concepto de Nacional.

3. ETAPA PORFIRISTA

Realmente la he denominado Etapa Porfirista en lugar de Universidad Nacional, porque repetidamente los autores han dado esta última denominación, no obstante que el proceso de reforma de aquella Universidad colonial, creación e instalación de la Universidad Nacional se dió durante el Régimen de Porfirio Díaz.

En 1881, se ha señalado como fecha primordial para el formal movimiento de diversos personajes de corte liberal que pugnaban por una institución educativa superior de carácter nacional, siendo Justo Sierra, el que el 7 de abril de 1881, presentó a la Cámara de Diputados un proyecto de creación de la Universidad Nacional, no sin antes de haberlo publicado en el periódico que en ese entonces se llamaba la "Libertad"; (7) aun cuando finalmente ese proyecto no fué analizado ni mucho menos determinado por la Cámara de Diputados, siendo entonces suspendido el mismo.

En 1910, siendo Justo Sierra Ministro de Instrucción y Ezequiel A. Chávez, el Sub-Secretario, resurge con mayor fuer

(7) *Ibíd.*, p. 30.

za la idea y proyecto de una Universidad Nacional, presentándose por Justo Sierra el 26 de abril de 1910, ante la Cámara de Diputados, el proyecto, ahora elaborado por Ezequiel A. - Chávez, denominado "Proyecto de Ley Orgánica de la Universidad Nacional", en el que se insertaron las finalidades: educación del país, investigación científica, su difusión y extensión universitaria y la contribución al desarrollo de la cultura, su estructuración y organización; también se señalaban los tipos de profesores que impartían las Cátedras, libres, ordinarios, titulares y extraordinarios (8).

Los profesores libres, eran aquéllos que impartían cátedra, acatando los planes de estudio oficiales o bien los particulares, pero aprobados por la institución; profesores que no eran remunerados por la Universidad.

Los ordinarios, eran aquéllos que gozaban de una base o estabilidad relativa.

Los extraordinarios, eran los contratados para atender una o varias especialidades en la escuela universitaria o en los institutos de educación científica.

De igual manera contemplaba ciertos derechos para los profesores, por ejemplo las pensiones de retiro.

(8) Idem.

Porfirio Díaz, presidente de México, y en atención a todo el procedimiento gestado de reforma para la Universidad, el 26 de mayo de 1910, ordenó: se imprima, publique y se haga circular el Decreto que contiene la "Ley Constitutiva de la Universidad Nacional de México", iniciándose una vida diferente en la Universidad; esta Ley, contiene ya disposiciones más específicas para el objeto de nuestro estudio, a saber:

Se instituyó con el nombre de Universidad Nacional de México, un cuerpo docente cuyo objeto primordial sería realizar en sus elementos superiores la obra de la educación nacional; correspondía al Rector de la Universidad remover, en caso de que no fueran doctores, a los profesores ordinarios, previa consulta del consejo universitario y aprobación de la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes; contratar mediante la aprobación del secretario de instrucción y bellas artes, a profesores extraordinarios que se encarguen de una o más enseñanzas especiales en la escuela nacional de altos estudios; dar su venia a las personas que, previa la aceptación del director de la escuela nacional de altos estudios, soliciten establecer en las dependencias de la misma escuela una enseñanza determinada, siempre y cuando se sujetaran a los programas de dicha institución si desean que sus cursos produzcan efectos para la colaboración de grados universitarios, y de que por regla general, serán por su cuenta los gastos que sus clases exijan, y en su caso, celebrar con dichos profesores libres, el contrato que los constituya en profesores extraordinarios, si los resultados de su enseñanza fueron bue--

nos, previo parecer del consejo universitario; la participación de profesores ordinarios y los nombrados por la mencionada Secretaría en el consejo universitario; el derecho a recibir el grado de Doctor Honoris Causa, aquéllos profesores que hubiesen prestado servicios eminentes a las ciencias, a la humanidad o a la patria, en la enseñanza o en el ejercicio de una profesión; la constitución de asamblea de profesores, con objeto de solicitar aclaraciones, sugerir reformas y hacer las observaciones que juzgaran convenientes a realizar los al tos propósitos de la Universidad.

Sin duda alguna efectivamente se iniciaba una vida completamente distinta en materia educacional con la fundación de la Universidad Nacional de México y es el 22 de septiembre de 1910, cuando se inauguran las nuevas instalaciones, siendo su primer Rector, Joaquín Egüa Lis, quien como en cualquier Institución trabajó arduamente, haciendo frente incluso a varios problemas hasta el atentado de querer cerrar la Universidad Nacional en 1912, por considerarse inútil y nociva a la sociedad mexicana.

En diciembre de 1913, siendo Rector de la Universidad Nacional, Ezequiel A. Chávez, se iniciaron los preparativos oficiales para la revisión de la Ley de 1910, y por decreto del 17 de diciembre de 1913, expidió la "Ley de la Universidad Nacional de México", el presidente interino Victoriano Huerta, misma que no estuvo vigente por mucho tiempo, y la cual tomó como modelo la de 1910, con algunos cambios en rela

ción a la materia que nos interesa:

Correspondía al Rector dar su opinión únicamente a la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes, respecto a la remoción de profesores ordinarios de las escuelas universitarias.

De esta definición se desprende una limitación de facultades del Rector; de proporcionar una opinión más no de "removerlos" como se señalaba en la anterior Ley, de igual manera se elimina como falta de requisito para la remoción el no ser doctores.

Para contratar profesores extraordinarios el Rector requería de la opinión del director de la institución en cuestión y de la aprobación de la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes; generalizándose a todas las escuelas y no únicamente a la de altos estudios. En esta Ley, se contempló la intervención de la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes, para la conversión de los profesores libres en ordinarios según los resultados positivos de su enseñanza; es decir, que esta modificación fue sustancial como facultad del Rector, ya que se requería además del parecer del consejo universitario, la venia de la Secretaría de Instrucción, para que los profesores libres que hubiesen tenido buenos resultados en sus cursos anteriores, se convirtieran en profesores ordinarios y no en extraordinarios como sucedía en la ley de 1910. Asimismo, se incluyeron otras facultades del Rector -

que no se contemplaron en la de 1910, como son: el Rector - sería el medio por el cual los directores de las escuelas - universitarias enviarían a la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes las solicitudes de licencias y las propuestas del personal académico, interino y supernumerario; - facultándose al Rector a hacer las observaciones que considere necesarias al respecto; el Rector estaría pendiente de la duración del nombramiento de los profesores interinos y - supernumerarios (9).

Se contempló como derecho el retiro y la pensión correspondiente de los profesores titulares por edad de más de 60 años, tomando en consideración de que sus servicios ya no fueran satisfactorios; se mantenía la representatividad de los profesores ante el consejo universitario, cuya renovación sería por mitades anualmente. Se estableció que los profesores consejeros universitarios que asistieran a cada sesión del Consejo, recibirían una ficha cambiaria por una suma de dinero que acordara la Secretaría de Instrucción y de igual manera señala la sanción al faltista a sesiones: si faltaran en 3 ocasiones consecutivas a las sesiones, sin causa justificada a juicio del Rector, se informará a la junta de profesores correspondiente para una nueva elección, como vemos la sanción se traducía en la sustitución del consejero universitario. Esta prestación y sanción no fue contemplada

(9) *Ibíd.* pp. 36-7.

en la Ley de 1910 (10).

Se prescribió las facultades del consejo universitario, que relacionadas con el personal académico, tenemos:

Al consejo universitario competía la aprobación, ampliación o modificación de propuestas para la cobertura de plazas de los profesores ordinarios titulares que le fueran presentadas por el director en cuestión a través del Rector, previo al análisis de sus antecedentes y de la consulta a la junta de profesores respectiva, entregándoselas al Rector para que continuara con el trámite ordinario ante la Secretaría de Instrucción, para que ésta sea quien decida sobre el particular previo acuerdo con el Presidente de la República; el consejo universitario estaba facultado para suprimir o suspender las clases libres y por ende a los profesores libres cuando se juzgara conveniente una vez escuchada la junta de profesores en relación y previa opinión del Rector.

Igualmente se estableció como facultad del consejo universitario, salvo el veto del Rector, otorgar el grado de doctor honoris causa a personas, entre ellos a profesores que hayan prestado sus servicios a la ciencia, humanidad o la patria, en la enseñanza o en el prolongado y honorable ejercicio de una profesión; como innovación se señaló la participa-

(10) *Ibíd.* pp. 37-8.

ción de las juntas de profesores en lo referente a programas, libros, métodos, horarios y divisiones de trabajos, actividad que sería proporcionada al Rector y a la Secretaría de Instrucción, para ser sometida al consejo universitario y resolviera al respecto.

El personal docente tenía derecho de gozar licencias hasta por 15 días al año, y cumpliría las comisiones que su director le designara, igualmente se prescribió como en la Ley de 1910, la facultad de los profesores de una asamblea anual en la que oírán el informe de éste al Ejecutivo Federal (anteriormente era a la Secretaría de Instrucción para que solicitaran aclaraciones, sugirieran informe e hicieran observaciones que juzgaran los altos propósitos universitarios).

La Universidad Nacional de México como su mismo nombre lo indica tenía como característica fundamental la de impartir educación a la nación mexicana o sea al pueblo, aun cuando esta se encontraba dependiente del gobierno federal, a través de la llamada Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes. El ser humano busca siempre su independencia, su autonomía respecto a cualquier otro órgano que lo maneje y manipule, iniciándose por naturaleza humana un movimiento de fondo por la autonomía de la Universidad.

4. LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA

La autonomía de la Universidad siempre fue el valuarde deseado por la comunidad universitaria y por el pueblo mexicana

no, independencia real y absoluta de la Universidad, tomando como origen la actitud del Lic. Narciso Bassols, Director de la Escuela Nacional de Jurisprudencia, al establecer que los alumnos para poder acreditar una materia, tenían que presentar tres exámenes parciales escritos, sustituyendo el examen final acostumbrado. Otro punto de origen se debió a que el Lic. Alfonso Caso, Director de la Escuela Nacional Preparatoria, formuló un nuevo plan de estudios para dicha escuela --- (11). Estos dos aspectos de reformas motivaron que los estudiantes después de intentar concertar con el Secretario de Educación, sin obtener resultado en cuanto a la supresión de esas reformas, el 5 de mayo de 1929 se declaró la huelga en la Escuela Nacional de Jurisprudencia; misma que fue cerrada por el Poder Ejecutivo el día 7 de mismo mes y año. La huelga se extendió a otras escuelas universitarias, provocándose que la policía y bomberos ocuparan los planteles.

Los estudiantes representados por un Comité de huelga, señalaron al Presidente de la República, Emilio Portes Gil, - los problemas suscitados y solicitaron entre otros aspectos - que el consejo universitario fuera integrado paritariamente - por profesores y estudiantes; pero en ningún momento solicitaron la independencia de la universidad, o sea su autonomía - (12).

(11) GARCIA LAGUARDIA, Jorge M. Op. Cit., p. 73.

(12) PINTO MAZAL, Jorge. La Autonomía Universitaria, México, 1974, p. 9.

El Presidente de la República envió al Congreso de la Unión un proyecto de Ley de Autonomía de la Universidad, siendo aprobado a principios del mes de julio de 1929, mismo que fue denominado "Ley Orgánica de la Universidad Nacional de México, Autónoma", cesando con ello el 11 de julio, la huelga - estudiantil.

La autonomía a que me he referido, realmente era relativa, pues ésta fue concedida de manera precaria y demagógica, en virtud de que el consejo universitario se integraba entre otros, por un delegado de la Secretaría de Educación Pública; el consejo universitario designaría al Rector; de una terna que le enviaría el Presidente de la República; la Universidad rendiría informe anual al titular del Poder Ejecutivo, al Congreso de la Unión y a la Secretaría de Educación Pública; el Presidente de la República podría designar a profesores extraordinarios y conferencistas aun fuera con cargo a su presupuesto, e interponer su veto en determinadas resoluciones del consejo universitario, el Gobierno de la República - subsidiaría a la Universidad y por ende intervendría en la vigilancia del estado económico de la misma, no obstante de que el artículo 6° de la Ley en mención, prescribió que el Gobierno de la Universidad sería a cargo del consejo universitario, del Rector, Directores de Facultades, Escuelas o Instituciones y de las Academias de Profesores y Alumnos.

En lo tocante al personal docente, estos tenían derecho a ser integrantes del consejo universitario y de las Comi

siones que de él emanaran, los cuales eran electos en junta general de profesores, cuyo cargo sería por dos años, tratándose de consejeros y respecto a los integrantes de las comisiones, eran designados por el propio consejo universitario.

También tenían derecho a integrar academias de profesores en las distintas facultades y escuelas, participando así en el "gobierno de la Universidad".

Como he mencionado anteriormente, la Ley Orgánica de 1929, otorgó a la Universidad una cuasiautonomía, ya que en realidad había una gran intervención del Gobierno de la República en el gobierno de la Universidad; los profesores y alumnos con vasta visión política se dieron cuenta de la demagogia en relación con la cuasiautonomía y continuaron con su justa ambición de lograr una autonomía absoluta, sin embargo, también hubo gente de la misma Universidad que tomaron a la institución como un medio para obtener fines personalistas que no se apegaban a la realidad.

La designación del Ingeniero Químico Roberto Medellín como Rector de la Universidad provocó que los universitarios de las escuelas de medicina y jurisprudencia se inconformaran con dicho nombramiento, ya que se sentían despojados del poder político que tradicionalmente tenían; igualmente, un grupo de izquierda de estudiantes y profesores, pugnó porque se asumiera el marxismo como criterio pilar de la enseñanza en la histo

ria y laboral en la Universidad; (13) planteamiento que también provocó el ataque de grupos de derecha, impugnando dicho perfil. Estos problemas no fueron los únicos que aquejaban a la Universidad, pues también había problemas de índole económico que implicaban una completa desorganización administrativa, causándose por lo consiguiente la intervención gubernamental.- Iniciándose una serie de debates a nivel interno y externo sobre la problemática universitaria, concluyéndose en los mismos que la Universidad fuera nuevamente controlada por el gobierno a través del Poder Ejecutivo o bien que los universitarios asumieran cabalmente la responsabilidad que revestía a la institución, convirtiéndose en un régimen de absoluta autonomía universitaria.

Así, de esta manera el Presidente de la República, Abelardo L. Rodríguez, por conducto del Lic. Narciso Bassols, Secretario de Educación Pública, el 17 de octubre de 1933, presentó al Congreso de la Unión un proyecto de Ley denominado - "Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de México" (14), quitándole el "carácter" de Nacional y a efecto de que en esta ocasión, la autonomía fuera real, con facultades de autogobierno, régimen académico y administrativo y determinación y manejo de recursos económicos. El proyecto de Ley fue ampliamente objeto de debates por el Congreso de la Unión, siendo promulgada la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de México en el mis

(13) Ibidem. pp. 74-5.

(14) VALADES, Diego. Ibidem. p. 41.

mo mes de octubre de 1933, consagrándose en esta Ley la verdadera autonomía, señalándose la autoorganización libre; se precribió que el consejo universitario sería la autoridad suprema, a quien competía dictar todas las normas y disposiciones - generales para organizar y delinear el régimen interno de la - institución, de acuerdo a las disposiciones de la propia Ley - Orgánica; el Rector sería nombrado por el consejo universita--rio, de acuerdo a su artículo quinto, sin intervención del eje cutivo federal; el consejo universitario se integraba únicamente por universitarios y el estado ya no intervenía en la supervisión de los recursos y gastos de la Universidad, aun cuando éste la apoyaría económicamente; los profesores y alumnos se--guirían participando en el gobierno de la Universidad, pues - formaban parte de las autoridades de ella mediante las acade--mias de esos grupos.

Es aquí en 1933 cuando la Universidad obtiene realmente su autonomía sin intervención alguna del gobierno mexicano y - no en 1929 como se señaló que se le otorgaba a la Universidad- su "autonomía". Por fin la Universidad es independiente y li- bre de cualquier yugo, llámese español, eclesiástico o gobier- no mexicano.

5. LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

De todos y cada uno de los preceptos de la Ley Orgánica de 1933, se desprende la autonomía de la Universidad y por en- de es considerada como un ente autónomo, misma que desde un- punto de vista jurídico, es un órgano descentralizado del esta

do, con personalidad, régimen y patrimonio propios, cuyos aspectos primordiales que la caracterizan como tal, son: dictar su propia legislación, la designación directa de sus autoridades a lo cual comunmente se le denomina autogobierno; la planificación académica, traducida en la potestad de nombrar y remover a su personal académico y fijar sus planes y programas de estudio e investigación, expedición de certificados, reconocimientos, etc. y finalmente el aspecto administrativo, referente a los diversos sistemas de gestión adecuados y la libre disposición de su patrimonio.

Las anteriores reflexiones, sirven como punto de partida para la facultad interna de la Universidad de expedir sus normas jurídicas que la rijan, por lo tanto fue el órgano legislativo, consejo universitario, quien emitió una serie de Estatutos Generales en 1934, 1936 y 1938, que contenían disposiciones en relación con el personal académico, en los que de manera general, establecieron una clasificación de profesores, sus derechos y obligaciones y las sanciones correspondientes por el incumplimiento de sus obligaciones.

En este sentido había profesores ordinarios y extraordinarios, según la temporalidad o permanencia de los mismos, como de la intensidad de los conocimientos y de los temas a tratar; profesores libres, adjuntos y ayudantes. Los profesores tenían el derecho a participar en el gobierno de la Universidad por elección directa de las academias generales y parciales de los propios profesores y de los colegios académicos.

cos: participación en la formulación y aprobación de planes - y programas de estudio, admisión de profesores libres, contratación de los adjuntos, ayudantes y extraordinarios, vetar las resoluciones de los directores, Rector y del consejo universitario, etc. Estos derechos contenían correlativamente obligaciones; así también, los profesores tenían la obligación de impartir sus cátedras, cumplir con su horario, etc., y el incumplimiento de dichas obligaciones provocaba la aplicación de - sanciones, desde una simple amonestación hasta la sanción más alta o grave que era la destitución.

En enero de 1940 se expidió el "Reglamento de Oposiciones para ocupar las Cátedras Vacantes en las diversas Facultades o Escuelas de la Universidad", reglamento que estableció - precisamente un mecanismo o procedimiento para ocupar las cátedras vacantes, ya sea por falta definitiva de un profesor o - bien porque eran de reciente creación. El procedimiento se haca a través de una convocatoria, la inscripción de los candidatos de acuerdo a las reglas fijadas en la misma convocatoria, siempre y cuando reunieran los requisitos: ser mexicano, mayor de edad y tener un grado o título de los expedidos por - la facultad o escuela respectiva o el certificado de enseñanza o de estudios si se trataba de la escuela de iniciación universitaria y de la preparatoria; el director en cuestión citaba a los concursantes y les fijaba fechas de exámenes en orden jerárquico, escrito, oral, o bien, prueba práctica, los cuales tenían que efectuarse en un plazo no menor de un mes ni mayor de tres meses, las pruebas se practicaban por un jurado, com--

puesto por el director en cuestión y por cinco profesores de la facultad o escuela respectiva o por tres profesores si se trataba de la preparatoria o de la escuela de iniciación universitaria. Una vez celebradas las pruebas, el jurado emitía la resolución correspondiente si resultaban ganadores los declaraban profesores provisionales invariablemente; esto significaba que aún no adquirían la definitividad y por ende la permanencia académica, sino hasta transcurridos tres años después de su concurso y de impartición de cátedra podrían ser profesores titulares si es que el consejo universitario así lo declaraba una vez hecha la propuesta de las famosas academias de profesores (15).

En octubre de 1943, el consejo universitario estableció el "Reglamento sobre el Profesorado de Carrera para la Preparatoria y para las Facultades de Filosofía y Letras y la de Ciencias", en el que se creó la figura de profesores universitarios de carrera, exclusivamente dedicados a la docencia y a la investigación en la Universidad; estos profesores de carrera guardaban una jerarquía, componiéndose de: adjuntos, asociados y los de planta, los cuales permanecían en este nivel hasta cinco años, con obligación de impartir clases hasta 21, 18 y 15 horas semana-mes, respectivamente, y su remuneración económica era aumentada anualmente; los profesores titulares, su permanencia era indefinida, a menos de que se promovieran al -

(15) CARRILLO PRIETO, Ignacio. *Ibidem*, p. 73.

nivel más alto de profesor emérito y para adquirir este nivel, los profesores tenían por lo menos que haber prestado 15 años de servicios como titulares y haber publicado artículos o monografías de reconocimiento internacional, por tanto, los profesores eméritos decidían sobre su actividad a la que se dedicarían y tenían la máxima remuneración económica (16).

En este reglamento se incluyeron prestaciones de índole laboral y de seguridad social; como ya mencioné el salario; se incluyó un sistema denominado de asistencia y previsión social, el cual sólo se aplicaría al profesor de carrera, se cubrirían los riesgos de enfermedad, los accidentes, la invalidez, vejez y la muerte. Las 3 primeras eran prestaciones de subsidio y las 2 últimas se les denominó pensiones, y el derecho de los titulares a la concesión de un año por cada siete de servicios para descansar o viajar (17).

Transcurrió poco tiempo, cuando Alfonso Caso, remitió al consejo universitario un anteproyecto de Ley Orgánica, siendo por tanto, el antecedente inmediato de la vigente Ley Orgánica y base fundamental de la actual vida universitaria. Este anteproyecto fue aprobado por el consejo universitario en diciembre de 1944, mismo que contenía aspectos nuevos e importantes en relación con el personal académico, los cuales, se ve-

(16) *Ibíd.* p. 59.

(17) *Ibíd.* p. 60.

rán un poco más adelante, toda vez que fue casi el texto de la Ley Orgánica aprobada. En el mismo mes de diciembre de 1944, se presentó por conducto del Secretario de Gobernación, el anteproyecto de Ley Orgánica ante el Congreso de la Unión, analizado y dictaminado el anteproyecto por las diversas instancias del congreso, el 30 de diciembre del mismo año, el Ejecutivo Federal, expidió la "Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México", la cual se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 6 de enero de 1945, siendo Presidente de la República Manuel Avila Camacho y cuya vigencia fue a partir del 9 de enero de 1945.

Esta Ley que es la vigente, contempló bases generales de gran importancia y trascendencia, respecto al personal académico: se consagró el principio de libertad de cátedra y de investigación; se crearon y constituyeron consejos técnicos en las diferentes dependencias académicas, en los que se encontrarían representantes profesores, este consejo técnico se constituyó como autoridad universitaria; se prescribió regla general en cuanto a concursos de oposición para las designaciones de profesores definitivos a efecto de comprobar la capacidad de los candidatos; se atendería lo más pronto posible la creación de profesores e investigadores de carrera; el máximo de vigencia de contratación para profesores interinos sería la de un año; los profesores en el consejo universitario como un órgano colegiado de autoridad (18).

(18) *Ibidem.* p. 66.

Finalmente esta Ley Orgánica estableció en su artículo 13, que las relaciones entre la institución y su personal académico y administrativo, se regirían por estatutos especiales, los cuales serían dictados por el consejo universitario y que por ningún motivo sus derechos serían inferiores a los establecidos en la Ley Federal del Trabajo (19).

En virtud de la disposición señalada en el artículo 13 de la Ley Orgánica, en febrero y marzo de 1945, el consejo universitario expidió el "Estatuto General", asumiendo las bases generales de la Ley Orgánica en relación al personal académico, mismo que seguía estableciendo la participación de los profesores en el gobierno de la Universidad, tanto en el consejo universitario como en el consejo técnico respectivo y se insertó un capítulo especial para el personal académico, en el cual se clasificó a dicho personal en: técnicos académicos, ayudantes de profesor o investigador y profesores e investigadores. A su vez los profesores e investigadores fueron subclasificados en: visitantes, extraordinarios, eméritos y ordinarios.

Los profesores e investigadores visitantes, eran los invitados por la Universidad para el desempeño de una actividad específica y por ende por un tiempo determinado.

(19) Idem.

Los extraordinarios, eran aquéllos que hubiesen realizado o colaborado con la Universidad en una eminente labor docente o de investigación o cualquier tarea académica.

Los profesores e investigadores eméritos, eran los distiguídos por haber realizado una obra de valía excepcional y haber prestado con gran dedicación cuando menos 30 años de -servicios en la Universidad.

El ingreso o promoción del personal académico se regiría por los concursos de oposición que determine el estatuto correspondiente, mismo que especificaría sus derechos y obligaciones.

El consejo universitario a partir de 1945, expidió una serie de disposiciones estatutarias y reglamentarias, referentes al personal académico, sin embargo para evitar reiteraciones y por la diversidad de los mismos, serán enunciados, toda vez que dicha normatividad fue unificada en el Estatuto del -Personal Académico del 16 de diciembre de 1970, a saber:

"Reglamento de Oposiciones para Profesores Ordinarios y Designación de Ayudantes de Cátedra", enero de 1947; "Reglamento para el Profesorado Universitario de Tiempo Completo", febrero de 1947; "Reglamento para el Profesorado Universitario de Carrera", abril de 1947; "Estatuto del Personal Docente al Servicio de la UNAM", julio de 1963.

Dicho estatuto mencionó que el personal académico tenía funciones esenciales como las de impartir educación superior para la formación de profesionales, profesores, investigadores y técnicos útiles a la sociedad; realizar investigaciones y estudios científicos y humanísticos respecto a los temas y problemas de interés nacional; desarrollar actividades conducentes a la difusión de la cultura, y participar en la organización, administración y dirección de estas actividades.

Para cumplir con esas funciones, el personal académico se clasificó en: técnicos académicos, ayudantes de profesor o de investigador, profesores e investigadores. A su vez, los profesores e investigadores se subclasificaron en: ordinarios, visitantes, extraordinarios y eméritos; cada uno de ellos, con las características que en apartados anteriores he mencionado, sin embargo, es conveniente destacar lo referente a los profesores e investigadores ordinarios:

a) Profesores de asignatura. Los que imparten una o más materias y perciben su remuneración en función del número de horas que imparten; pueden ser interinos o definitivos, y ocupar el nivel "A" o "B", según los requisitos académicos que se satisfagan.

b) Profesores e investigadores de carrera, los que dedican a la Universidad medio tiempo o tiempo completo, a efecto de realizar los fines del personal académico que he mencio

nado y podían tener la categoría de asociado o titular en --
cualquiera de los 3 niveles "A", "B" o "C", dependiendo de -
los requisitos existentes para cada categoría y nivel.

El procedimiento de ingreso de los profesores de asig-
natura interinos era muy sencillo; toda vez que lo extendía -
el Rector, previa propuesta del director de la dependencia, -
ratificada por el consejo técnico y dependiendo de la satis--
facción de los requisitos estatutarios y antecedentes académi-
cos.

En cuanto a los procedimientos de ingreso y promoción-
de profesores de asignatura definitivos y personal de carre--
ra, cabe destacar la existencia del llamado concurso de oposi-
ción, el cual es el medio para seleccionar y promover al per-
sonal académico a través de evaluaciones de sus actividades -
académicas, como de las pruebas que se les aplique.

Como vemos, respecto al concurso de oposición, existía
uno abierto y uno cerrado o para promoción, aún cuando el es-
tatuto no lo mencionaba expresamente. Para el concurso abier-
to, mediaba una convocatoria pública en la que se indicaban -
las áreas o materias a concurso, número de plazas, el término
para la presentación de los documentos, etc.; la solicitud de
concurso era turnada a la comisión dictaminadora correspon--
diente; la comisión realizaba un estudio exhaustivo, escucha-
ba la opinión del director respectivo y emitía un dictamen -
razonado; dicho dictamen sería sometido al consejo técnico pa

ra su resolución, sea ratificando el dictamen aprobatorio o negando la ratificación. Si lo ratificaba, correspondía al Rector extender el nombramiento previa propuesta por el director. En el caso que se negara la ratificación se volvía a publicar la convocatoria. El concurso de oposición para promoción era exactamente el mismo con excepción de la convocatoria, pues este concurso no era público sino privado.

En relación a los técnicos académicos, su selección y promoción, se conjugaba con la presentación de la solicitud para participar en el concurso, una vez publicada la convocatoria. El procedimiento del concurso seguía las instancias y características señaladas para los profesores e investigadores.

En cuanto a los ayudantes de profesor o de investigador, el nombramiento también lo extendía el Rector previa propuesta del director sin mayor trámite.

Así, estas disposiciones meramente académicas se contuvieron en el estatuto especial que ordenó la Ley Orgánica de 1945 y el estatuto general del mismo año. Asimismo contempló los derechos y obligaciones del personal académico, sin distinguir los exclusivamente académicos con los de índole laboral. En este sentido de manera general mencionaré los derechos y obligaciones del personal académico.

Derechos:

a) Realizar su actividad académica bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación.

b) Percibir las regalías respectivas bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación.

c) Manifestar su posición académica.

d) Recibir distinciones y estímulos, según las disposiciones universitarias.

e) Votar y ser votado para la integración de órganos colegiados como el consejo universitario, técnico, interno, etc.

f) Recurrir al consejo técnico o interno por desacuerdo con autoridades o respecto a las tareas que se le hubiesen encomendado.

g) Obtener comisiones y licencias.

h) El personal de carrera (medio tiempo o tiempo completo), previa autorización del consejo técnico, tenía derecho a desempeñar actividades en institución extrauniversitaria, siempre y cuando el total entre una y otra no excediera de 48 horas.

i) El personal académico de carrera de tiempo comple-

to, gozaba de un año sabático por cada seis de servicios.

j) Percibir el salario correspondiente.

k) Recibir las prestaciones, beneficios y servicios - que otorguen las leyes y disposiciones aplicables.

l) Disfrutar de cuarenta días de vacaciones.

m) El derecho a jubilación.

Obligaciones:

a) Realizar su plan de trabajo y entregar el informe - de actividades.

b) Cumplir las comisiones encomendadas, integrar jurados de exámenes y remitir oportunamente la documentación relativa a las mismas.

c) Enriquecer y actualizar sus conocimientos.

d) Impartir enseñanza y calificar los conocimientos de los alumnos y abstenerse de impartir clases privadas a sus -- alumnos.

e) El personal académico de carrera tiene la obliga--- ción de impartir cátedra y de realizar investigación, según - las determinaciones que se tomaron al efecto.

f) Cumplir con el horario de trabajo.

g) Abstenerse de realizar propaganda o proselitismo - cuando efectue sus actividades académicas o usando el nombre de la Universidad.

h) Obtener la autorización correspondiente en el caso de gestionar ayuda económica en beneficio de la Universidad.

En caso de incumplimiento de las obligaciones del personal académico traía como consecuencia la aplicación de una sanción, según la gravedad de la falta, misma que podía ser - desde un extrañamiento hasta la destitución. Sin embargo, ca be destacar que en el procedimiento sancionatorio se encontra ba una garantía muy importante para el académico involucrado, la de audiencia, pues éste tenía derecho a que se le corriera traslado para que respondiera por escrito lo que a su derecho conviniera.

El Estatuto del Personal Académico de 1970 abrogó los - anteriores estatutos aislados, o por decirlo así, particula--- res, que regían a ciertas clases de personal académico, unifi--- cando de esta manera reglas especiales en cuanto al personal - académico se refiere, siendo el antecedente inmediato del vi--- gente Estatuto del Personal Académico a que se hará referencia en su momento oportuno.

Es aquí, con este Estatuto con el que concluye la parte

histórica de la Universidad en cuanto al personal académico, - hemos repasado la evolución histórica de ese personal cuya actividad ha sido, es y seguirá siendo fundamental para una institución educativa como lo es la Universidad Nacional Autónoma de México, académicos, que sin ellos sería imposible realizar la docencia, la investigación, la extensión de la cultura y en general la vida cultural, social y política fundamentalmente de México.

CAPITULO II

RELACION ACADEMICA Y RELACION LABORAL

1. RELACION ACADEMICA.

En virtud de que en este capítulo entramos verdaderamente al estudio y análisis del tema que nos ocupa, una vez señalados los puntos más importantes del proceso histórico del mismo, y a efecto de poder precisar los puntos que tocaremos en él, consideramos conveniente señalar, conforme a la vigente reglamentación interna de la UNAM, los distintos tipos o figuras académicas ordinarias existentes:

Así, los artículos 73 del Estatuto General y 4 del Estatuto del Personal Académico disponen que "El Personal Académico de la Universidad estará integrado por:

Técnicos Académicos

Ayudantes de Profesor o de Investigador

Profesores e Investigadores

Conforme a los artículos 74 del EG, y 9 EPA, "Son técnicos ordinarios quienes hayan demostrado tener la experiencia y las aptitudes suficientes en una determinada especialidad, materia o área, para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y/o de servicios de una dependencia de la UNAM".

El artículo 75 del EG, y primer párrafo del artículo 20 del EPA, dispone que "Son ayudantes quienes auxilian a los profesores, a los investigadores y a los técnicos académicos en sus labores. La ayudantía debe capacitar al personal para el desempeño de funciones docentes, técnicas o de investigación".

Por su parte los artículos 77 del EG, y 30 del EPA, señalan que "Son profesores o investigadores ordinarios quienes tienen a su cargo las labores permanentes de docencia e investigación".

Hecho lo anterior, pasamos a desarrollar los puntos de nuestro tema:

A. CONCEPTO

Difícilmente, los autores que han realizado estudios sobre la Universidad definen o conceptúan a la relación académica, por lo que es necesario acudir al lenguaje común tanto del significado de "Relación" como de "Académica".

Relación: "Acción de referir o referirse, dar a conocer un hecho. // conexión, correspondencia o enlace entre dos cosas. // vínculo, trato o comunicación entre dos personas -- ..." (1).

(1) Diccionario de la Real Academia Española. p. 1166.

Académica: "Perteneiente a la academia. //concernien-
te o relativo a la academia. // hecho u obra que por sus ca-
racterísticas siguen leyes, normas o principios elaborados por
la academia. //" (2).

Asimismo, la Legislación Universitaria tampoco concep-
túa a la relación académica, por lo que señalaremos algunos -
preceptos que de alguna manera nos dan pauta para su conceptua-
lización:

El artículo 13 de la LO, establece que "Las relaciones-
entre la Universidad y su personal de investigación, docente..
se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Uni-
versitario..."

En este sentido, el artículo 1 del EPA, prescribe que -
"Este Estatuto regirá las relaciones entre la Universidad y su
personal académico, de acuerdo con lo dispuesto en los artícu-
los 13 y 14 de la Ley Orgánica y en el Título Cuarto del Esta-
tuto General de la UNAM".

Siguiendo este orden de ideas, el autor Carrillo Prieto
menciona que "En la relación entre la UNAM y su personal acadé-
mico no hay subordinación en el sentido en que la considera la
Ley Federal del Trabajo, sin sólo marcas generales que fija la

(2) *Ibidem.* p. 11.

Legislación Universitaria para el adecuado cumplimiento de -- los fines de la institución" (3).

Por lo anteriormente descrito, es posible conceptuar a la relación académica como el vínculo jurídico existente entre la UNAM y los miembros del personal académico ordinario a su servicio, según las normas establecidas en sus ordenamientos jurídicos, constriñéndose especialmente a los derechos y obligaciones de los mismos.

B. FORMAS DE CONTRATACION

Las formas de contratación del personal académico de la UNAM, están estrictamente ligadas al ingreso de dicho personal, toda vez que constituyen la vía para entrar a la Universidad con tal calidad, según las distintas categorías y niveles que la propia Legislación Universitaria determina, para lo cual tenemos las siguientes formas de contratación:

1. A través de concurso de oposición abierto que debe ser la forma ordinaria de contratación del personal académico, misma que da origen en caso de resultar ganador en el concurso, a la relación académica de los interesados.

El primer párrafo del artículo 66 del citado EPA, defi

(3) CARRILLO PRIETO, Ignacio. El Personal Académico en la Legislación Universitaria, México, D.F., UNAM, 1976, --- p. 136.

ne al concurso de oposición abierto como "El procedimiento público a través del cual se puede llegar a formar parte del personal académico como profesor o investigador de carrera interino, o a contrato, o como profesor definitivo de asignatura".

2. Por designación del Director en cuestión, previa opinión y aprobación de los órganos académicos colegiados competentes. Esta forma de contratación constituye o debe constituir una vía excepcional a la regla general de contratación.

Cita de esta afirmación la encontramos en el artículo 46 del EPA, el cual se refiere a que el Director, cuando no exista profesor de asignatura definitivo para impartir la materia, podrá nombrar a un interino, previa satisfacción de los requisitos estatutarios, por un plazo no mayor de un período lectivo, prorrogable por dos períodos más, y para tal efecto se debe contar con la ratificación del respectivo Consejo Técnico.

Estas formas de contratación en la Universidad se viven día a día, sin embargo, es conveniente destacar que desafortunadamente la vía excepcional de contratación, la realizada por el Director en cuestión, en la actualidad se está convirtiendo en la regla, que si se continúa así, se va a llegar al extremo de que efectivamente se convierta en la regla general, y consecuentemente el personal académico contratado no

sea evaluado a través de un determinado procedimiento que avale realmente su capacidad, experiencia y conocimientos académicos, ni la pedagogía necesaria para impartirlos, como sí se comprueba mediante el concurso de oposición abierto descrito con antelación.

C. INGRESO, PROMOCION Y DEFINITIVIDAD

El 9 de junio de 1980 mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, el artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fue adicionado con la fracción VIII y cambió el número de la última fracción del mismo artículo, para quedar como sigue:

Artículo 3°. ".....

I a VII.-

VIII.- "Las Universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la Ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas, - realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que es-

tablezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere".

En este aspecto nos interesa destacar que por disposición constitucional, corresponde a las Universidades Autónomas por Ley, fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico a su servicio lo cual significa que la Universidad Nacional Autónoma de México, tiene la plena libertad para determinar los requisitos y procedimientos para el ingreso, la promoción y permanencia de su personal académico (4). Esta disposición vino a legitimizar y legalizar lo señalado por el artículo 13 de la LO, que data del 6 de enero de 1945.

En este tenor, el Estatuto del Personal Académico es el ordenamiento especial que regula el ingreso, promoción y permanencia del personal académico de la UNAM, fijando los requisitos y procedimientos de evaluación al respecto, por lo que muy atinadamente se dice que el "Estatuto del Personal Académico es un instrumento que rige y preserva en lo general la vida académica en la Universidad" (5).

(4) PINTO MAZAL, Jorge. La Autonomía Universitaria, Antología UNAM, 1974. p. 7.

(5) MUÑOZ GARCIA, Humberto. Ponencia presentada en el Seminario sobre Análisis del Estatuto del Personal Académico, el 20 de agosto de 1985.

A los procesos de evaluación que dan origen al ingreso, promoción y permanencia se les denomina ordinariamente concurso de oposición abierto o de ingreso y concurso de oposición cerrado o para promoción respectivamente; con estos procesos se da inicio y continuación de la carrera académica de los --- miembros del personal académico en las distintas figuras o tipos y en sus diferentes categorías y niveles, atendiendo a la definición y objetivo de cada una de ellas (6).

Ingreso.

En efecto, el ingreso atiende a la necesidad de determinar las condiciones para la carrera académica y a los requisitos para llegar a las distintas etapas que la constituyen. Por lo que la Universidad ha establecido los mecanismos para formar sus propios cuadros docentes y de investigación, denominados concursos de oposición. Así como lo afirmamos en el punto relativo a las formas de contratación, el ingreso está estrictamente vinculado con esas formas, sin embargo, a efecto de dar una mejor precisión a estos aspectos señalaremos el procedimiento de ingreso ordinario aplicable a cada una de las figuras académicas -Concurso de Oposición Abierto- sin dejar de mencionar el procedimiento excepcional a dicho ingreso.

El concurso de oposición abierto es la forma ordinaria y general que debe imperar para el ingreso del personal académ-

(6) Idem.

mico, el cual se caracteriza por ser un procedimiento público, es decir, significa que todo aquél que desee ingresar a la -- UNAM como profesor, investigador, técnico académico o ayudante de profesor o de investigador se encuentra en aptitud de con-- cursar, siempre y cuando se ajuste a los requisitos y condicio-- nes estatutarias que contempla el EPA.

Ahora bien, para seguir con el orden de las distintas - figuras académicas señaladas al principio de este capítulo, -- trataremos los procedimientos aplicables a cada una de ellas, - según el Estatuto del Personal Académico.

- Concurso de oposición abierto para los técnicos acadé--
micos:

Artículo 15. "Para nombrar a los técnicos académicos - se observará el siguiente procedimiento, que deberá concluirse en un plazo no mayor de dos meses a partir de la fecha de pu-- blicación de la convocatoria respectiva:

a) El director de la dependencia someterá a considera-- ción del Consejo Técnico, interno o asesor, según sea el caso, la convocatoria respectiva y una vez aprobada ordenará la pu-- blicación en el órgano oficial de información de la UNAM, y -- dispondrá que se fije en lugares visibles de la dependencia.

b) La convocatoria señalará los requisitos para ocupar la plaza, la fecha límite para recibir solicitudes no podrá -

ser menor de 15 días hábiles y la clase de pruebas que deberán sujetarse los candidatos para demostrar su aptitud y conocimientos.

c) Las solicitudes serán presentadas en la propia dependencia en el lugar y forma que señale la convocatoria.

d) La comisión después de oír al director de la dependencia, emitirá un dictamen razonado en que se especificará el nombre de la persona a quien deba adjudicarse la plaza o la circunstancia de no haberse presentado candidato idóneo..."

Artículo 16. "La resolución de la comisión dictaminada se basará principalmente en la capacidad demostrada, en los antecedentes académico-técnicos, en la experiencia de los aspirantes y en las necesidades de la dependencia".

Cabe destacar que los técnicos académicos que ingresan por la vía del concurso abierto obtienen la calidad de interinos o a contrato en las categorías de auxiliar, asociado o titular, en los niveles "A", "B" o "C", medio tiempo o tiempo completo, según disponen los artículos 11 y 12 del EPA.

- Concurso de oposición abierto para los ayudantes de profesor y de investigador:

Artículo 23. "Las comisiones que dictaminen sobre el ingreso o promoción de los profesores e investigadores, dicta-

minarán también sobre el ingreso y promoción de los ayudantes de medio tiempo y de tiempo completo, observando el procedimiento que en seguida se expresa, el cual deberá concluirse en un plazo no mayor de dos meses contados a partir de la fecha en que sea publicada la convocatoria correspondiente.

a) El director de la dependencia con aprobación del respectivo consejo técnico, expedirá una convocatoria en los términos a que se refiere el inciso a) del artículo 15 de este Estatuto.

b) La convocatoria deberá expresar el número de plazas, las materias, áreas y especialidades; los requisitos que deberán satisfacerse de acuerdo con este Estatuto y con la naturaleza de los servicios de que se trate, así como el término en que 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..."

En este rubro, es importante señalar que el citado procedimiento es aplicable para los ayudantes de medio tiempo y de tiempo completo y no necesariamente para los ayudantes por horas, toda vez que el artículo 24 del mismo ordenamiento faculta a los respectivos Consejos Técnicos de las dependencias para establecer el o los procedimientos que consideren adecuados a las necesidades de sus respectivas dependencias. En este sentido es pertinente destacar que en la práctica el ingreso de los ayudantes por horas es de manera económica, es de---

cir, no se establece concurso abierto, sino simplemente, las designaciones recaen en el Director con aprobación de ciertos órganos colegiados.

Los ayudantes siempre tienen la calidad de interinos - en razón de la naturaleza jurídica de su nombramiento -capacitar al personal en el desempeño de actividades docentes o de investigación-, por lo que su calidad académica jamás puede ser de definitivos (7), asimismo, los de medio tiempo y tiempo completo pueden ocupar los niveles "A", "B" o "C" y los ayudantes por horas únicamente pueden ocupar los niveles "A" o "B", según disponen los artículos 20 y 21 del EPA.

- Concurso de oposición abierto para profesores e investigadores:

El artículo 66 del EPA, confirma la característica especial que antes mencionamos, relativa al concurso de oposición abierto, toda vez que el mismo dispone que "El concurso de oposición para ingreso o concurso abierto, es el procedimiento público a través del cual se puede llegar a formar parte del personal académico como profesor o investigador de carrera interino o a contrato, o como profesor definitivo de asignatura".

(7) TORAL AZUELA, Alfredo. Ponencia presentada en el Seminario sobre Análisis del Estatuto del Personal Académico, - el 20 de agosto de 1985.

Ahora bien, el procedimiento del citado concurso se inicia y concluye de la siguiente manera:

Deberá publicarse la respectiva convocatoria en el órgano oficial de información de la UNAM y en un diario de circulación nacional y fijarse en lugares visibles de la dependencia que convoca una vez que el Consejo Técnico haya resuelto cu-brir las plazas vacantes o de nueva creación, según dispone el artículo 71 del EPA. Dicha convocatoria conforme al artículo-73 del mismo Estatuto deberá indicar:

- "a) La clase de concurso.
- b) El área de la materia en que se celebrará el con-curso.
- c) El número, la categoría y el nivel de las plazas, - así como los requisitos que deberán satisfacer los aspirantes.
- d) Los procedimientos y pruebas que se realizarán pa-ra evaluar la capacidad profesional y académica de los aspirantes, de acuerdo con las disposiciones de este Estatuto.
- e) Los lugares y fechas en que se practicarán las --- pruebas.
- f) El plazo para la presentación de la documentación - requerida, que no será menor de 15 días hábiles, contados a --

partir de la publicación de la convocatoria".

Recibidos los documentos que avalen los requisitos exigidos y practicadas las pruebas establecidas en los términos - o plazos fijados, la comisión dictaminadora encargada de calificar el concurso emitirá su dictamen.

Por disposición del artículo 75 del EPA; el dictamen de las comisiones se turnará al Consejo Técnico respectivo para - su ratificación. Si es favorable a un candidato y el Consejo lo ratifica, el Director de la dependencia tramitará el nombramiento una vez que la resolución sea dada a conocer al concursante ganador, según señala el artículo 77 del mismo ordenamiento.

De acuerdo al artículo 72 del multicitado Estatuto, el procedimiento del concurso en cuestión deberá quedar concluido en un plazo de 60 días hábiles contados a partir de la fecha - de publicación de la convocatoria. Sin embargo, cabe destacar que en la práctica, si bien, la convocatoria se expide y publica en los términos expuestos, el procedimiento de selección no concluye en los 60 días antes señalados, sino que, en la mayoría de las ocasiones rebasa en extremo dicho plazo, lo cual es en perjuicio no tanto de los que resulten perdedores del concurso sino del que resulta ganador, toda vez que va en detrimento de su antigüedad académica y con ello en perjuicio de - otros derechos, en razón de que por disposición del artículo - 75 del EPA, hasta que se obtiene el resultado favorable del -

concurso, se tramita el nombramiento respectivo. En este sentido y dada la práctica universitaria, así como el cúmulo de actividades de los órganos colegiados encargados de resolver sobre los concursos de oposición abiertos y a efecto de evitar el perjuicio que repara al concursante el exceso del plazo antes citado, sería conveniente la modificación del artículo 75- antes mencionado en el sentido de que los efectos del nombramiento sean retroactivos a la fecha en que concluyan los 60 días hábiles a que hemos hecho referencia. Esta propuesta tendría un doble objetivo, a saber:

a) Que los órganos colegiados encargados de resolver los concursos, verdaderamente procuren cumplir con los 60 días hábiles que tienen para tal efecto, y

b) Que el personal que resulte ganador en el concurso abierto se vea beneficiado con tal cumplimiento y sea más pronta su carrera académica que obviamente sería en beneficio personal de ellos y de la propia Universidad.

Por lo que toca al procedimiento excepcional de ingreso del personal académico que presta servicios docentes, técnicos o de investigación en razón de las distintas figuras académicas y que como tal no es a través del concurso de oposición abierto, tenemos lo siguiente:

- "Procedimiento" de ingreso de Profesores de Asignatura Interinos:

El artículo 46 del EPA, dispone que "Cuando no exista profesor definitivo para impartir una materia, el director de la dependencia podrá nombrar un interino que deberá satisfacer los requisitos establecidos en el presente Estatuto, por un plazo no mayor de un período lectivo, prorrogable por dos más si se ha demostrado capacidad para la docencia. La persona así designada empezará a laborar de inmediato y su nombramiento será sometido a la ratificación del consejo técnico respectivo".

Como vemos, el procedimiento aplicable es extremadamente sencillo, toda vez que se basa en una aparente valoración curricular para la satisfacción de los requisitos estatutarios, de esta manera, el Director de la dependencia realiza la designación y la ratifica el órgano colegiado competente. Esta designación debe tener un fin específico como es el de sustituir a un profesor definitivo, por lo que en tal situación su carácter o calidad académica es de interino. Como forma excepcional de contratación consideramos que es correcta, en razón de la necesidad existente en una dependencia determinada, sin embargo, lo cierto es que en toda la Universidad este tipo de contrataciones hoy día se está convirtiendo en regla general, desvirtuándose así el espíritu de la Legislación que la rige en virtud de que este tipo de personal verdaderamente no es evaluado para ocupar el nombramiento en cuestión y que en algunos o muchos de los casos no son el personal idóneo para tal efecto.

- Procedimiento de Ingreso de otras figuras académicas-

(Técnicos Académicos, Profesores de Carrera e Investigadores):

Consideramos conveniente poner entre paréntesis las -
otras distintas figuras académicas cuyo ingreso sería de caráct
ter excepcional, toda vez que el Estatuto del Personal Académic
co, señala de manera genérica en este ingreso excepcional al -
personal académico de la Universidad, sin embargo por exclu---
sión del punto anterior y en atención a las distintas figuras-
académicas mencionadas con antelación, así como en base a la -
práctica universitaria, estas figuras académicas serían las -
correspondientes a técnicos académicos, profesores de carrera-
y a investigadores.

Así tenemos que el artículo 49 del EPA, prescribe que:-
"Cuando los programas de trabajo de una dependencia requieran-
aumento de personal académico y existan partidas presupuesta--
les disponibles, o sea declarado desierto un concurso, se po--
drá contratar a nuevo personal para la prestación de servicios
profesionales o para la realización de una obra determinada".

Asimismo, el artículo 50 señala que "Para que le sea -
otorgado un contrato de prestación de servicios, los candida--
tos deberán satisfacer los requisitos de ingreso que establece
este Estatuto para las categorías y niveles equivalentes..."

Conforme al artículo 51 del mismo ordenamiento, "... Los
términos de la contratación deberán ser previamente aprobados-
por el consejo técnico, interno o asesor, oyendo la opinión de

la comisión dictaminadora respectiva..."

Como vemos, el artículo 49 arriba anotado, presupone - una forma de ingreso con carácter excepcional para el personal académico de carrera (por prestación de servicios profesionales o por obra determinada), en dos distintas hipótesis:

1. Cuando se requiera aumento de personal académico: - el cual presupone la necesidad imperiosa de que la Universidad contrate a un profesional para que realice una tarea específica o extraordinaria en razón de que no se cuenta con el personal académico ordinario para llevarla a cabo.

2. Cuando sea declarado desierto un concurso de oposición abierto: esto implica que la Universidad habiendo convocado a concurso de oposición abierto, se hayan presentado candidatos y ninguno hubiese aprobado el concurso o bien que ningún candidato se hubiese presentado al mismo.

De acuerdo al artículo 50 también ya comentado, el personal académico así contratado -vía excepcional-, debe reunir los mismos requisitos que se exigen para cada categoría y nivel académico de las distintas figuras académicas del personal ordinario; estableciéndose para tal efecto la equivalencia, - misma que en la práctica es tomada para efectos exclusivamente denominativos y "salariales", sin que implique ninguna otra - cuestión, y la contratación se da por el Director de la dependencia, previa aprobación o autorización del respectivo Consejo Técnico, interno o asesor, oyendo la opinión de la comisión

dictaminadora conforme al artículo 51 en relación con el artículo 75 del EPA.

La contratación por servicios profesionales o por obra determinada a que hacemos referencia como una vía excepcional de ingreso a la Universidad, se encuentra regulada además por el Código Civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia Federal, que conforme al cual se dispone que:

Artículo 2606. "El que presta y el que recibe los servicios profesionales puede fijar, de común acuerdo, retribución debida por ellos.

Cuando se trate de profesionistas que estuvieran sindicalizados, se observarán las disposiciones relativas establecidas en el respectivo contrato colectivo de trabajo".

En este aspecto, y dado que en la Universidad también es muy frecuente que se extiendan contratos por servicios profesionales o para la realización de una obra determinada para desarrollar actividades docentes o de investigación de una manera ordinaria, ha sido extremadamente cuestionable tal contratación en razón de que han provocado una serie de problemas -- desde el punto de vista académico respecto a derechos y obligaciones del personal así contratado, además de que tal frecuencia podría provocar que la vía excepcional se convierta en la regla general y por ende no se pueda verificar la idoneidad del

personal así contratado.

Para evitar dicha polémica y el abuso considerable de la forma de contratación, sería conveniente, en virtud de que la excepción debe subsistir a toda regla general, que el EPA, sea reformado, en el sentido de adicionar ciertos enunciados de derechos y obligaciones para el personal así contratado, dejándose las especificaciones a la suscripción de cada uno de esos contratos y limitándose el número de ellos por cada dependencia universitaria, según las necesidades de las mismas.

Promoción y Definitividad.

Este rubro corresponde a lo que anteriormente llamamos concurso de oposición cerrado o para promoción y en virtud de que la Legislación Universitaria establece, con su respectiva excepción, como es el caso de los ayudantes, un solo procedimiento para la promoción y la definitividad y a efecto de evitar repeticiones innecesarias, consideramos conveniente señalar tales aspectos en este apartado, sin dejar de mencionar que la definitividad y la promoción presuponen cuestiones diferentes.

Así tenemos que la promoción se refiere al ascenso de categoría y/o nivel en una determinada figura académica, mientras que la definitividad como calidad académica se refiere a la permanencia -tiempo indefinido- que puede tener el personal académico en una figura académica, la cual es considerada como el premio máximo o valor máximo que puede recibir el personal

académico (8); "es decir, la persistencia, duración y normalidad del vínculo jurídico del personal académico con la Universidad" (9).

Este concurso cerrado como su mismo nombre lo indica, únicamente procede para aquél académico que ha generado el derecho de solicitarlo, sin que participe ninguna otra persona - en el mismo, por lo que de conformidad con el inciso d), del artículo 67 del EPA, podrán solicitar la apertura de dicho concurso, los interesados en los casos expresamente previstos por el propio ordenamiento.

En este orden de ideas señalaremos el procedimiento que para concurso de oposición cerrado o para promoción es aplicable a las distintas figuras académicas:

- Concurso de oposición para promoción de los Técnicos Académicos:

La Legislación Universitaria no establece expresamente el procedimiento aplicable para los técnicos académicos, únicamente se limita a señalar en el artículo 19 del EPA, que "Los técnicos académicos al cumplir tres años de servicios ininte--

(8) MUÑOZ GARCIA, Humberto. Idem.

(9) PEREZ CARRILLO, Agustín. La Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y La Materia de Ingreso, Promoción y Permanencia de su Personal Académico, Cuadernos de Legislación Universitaria. Nueva Epoca. No. 1, 1986, Vol. I. México, p. 97.

rrumpidos en una misma categoría y nivel, sin perjuicio de -- participar en cualquier concurso que se convoque, tendrán derecho a que se abra un concurso de oposición para promoción, con objeto de que se resuelva si es procedente otorgarles la definitividad o promoverlos".

Sin embargo, cabe destacar que por la vía de la inter-- pretación de la Oficina del Abogado General de la UNAM, así como en la práctica, el procedimiento de concurso cerrado para - esta figura académica es el aplicable a los profesores e investigadores, que más adelante detallaremos (10).

- Concurso de oposición para promoción de los ayudan-- tes de profesor e investigador:

Como lo mencionamos anteriormente y toda vez que la ayudantía tiene por finalidad la capacitación del personal para - el desempeño de funciones docentes, o de investigación, estos - carecen del derecho de obtener la definitividad, por lo que - únicamente pueden, mediante el concurso cerrado ser promovidos al nivel inmediato superior, empero, la Legislación Universitaria tampoco establece expresamente el procedimiento a seguir - para dicha promoción, limitándose exclusivamente a determinar-- dos reglas según se trate de ayudantes por horas o de ayudan--

(10) Algunos Criterios de Interpretación a la Legislación Uni-- versitaria, Emitidos por el Abogado General, Cuadernos de Legislación Universitaria. No. 4, septiembre-diciembre, - 1987, Vol. II, p. 146.

tes de medio tiempo y tiempo completo, a saber:

El artículo 24 del EPA, dispone que: "Para... y promover a los ayudantes de profesor por horas el consejo técnico a propuesta del director de la dependencia, establecerá el o los procedimientos que estime adecuados a las necesidades de la propia dependencia".

Por otra parte, el artículo 25 del EPA, señala que:

"Los ayudantes de medio tiempo y tiempo completo niveles A y B, ... tendrán derecho a que después de un año ininterrumpido de labores, se abra un concurso de oposición que les dé la oportunidad de ser promovidos, siempre que reúnan los requisitos establecidos en este Estatuto y hayan cumplido con sus tareas académicas".

De lo anterior, cabe destacar que para los ayudantes -- por horas no se establece requisito alguno de antigüedad para ser promovidos ni tampoco se refiere a que dicha promoción será a través del concurso de oposición; caso contrario sucede con los ayudantes de medio tiempo y tiempo completo, toda vez que se exige un año cuando menos de antigüedad y la promoción debe hacerse a través de concursos de oposición. Sin embargo, ha sido práctica universitaria que el Director de la dependencia en cuestión otorgue, con aprobación del respectivo órgano colegiado un nuevo nombramiento a los ayudantes en el nivel inmediato superior, empero, esto no significa que formalmente sean

evaluados a través del multicitado concurso.

- Concurso de oposición cerrado de promoción para profesores e investigadores.

Antes de entrar al análisis del procedimiento aplicable, señalaremos la regla general al concurso de oposición para profesores e investigadores, misma que como dijimos anteriormente rige en lo procedente a los técnicos académicos, el cual se encuentra contemplado en el segundo párrafo del artículo 66 del EPA, el cual prescribe que: "El concurso de oposición para promoción, o concurso cerrado, 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 la definitividad; y los definitivos de carrera y asignatura ser promovidos de categoría o de nivel".

Como vemos, este precepto no hace distinción alguna entre la promoción y la definitividad, por lo que a través del citado concurso se puede llegar a obtener la promoción a la categoría o nivel inmediato superior o la definitividad.

La norma que se comenta es confirmada más explícitamente por el artículo 78 del EPA, al señalar:

"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 servicios 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 y nivel con objeto de que se resuelva si procede su ascenso a otra categoría o nivel".

Expuestas las reglas generales señalaremos el procedimiento aplicable, contenido en el artículo 79 del EPA:

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

a) Los interesados solicitarán por escrito de la dependencia que se abra el concurso.

b) Después de verificar si se satisfacen los requisitos estatutarios, el director enviará a la comisión dictaminadora, dentro de los 15 días hábiles, siguientes a la fecha de presentación de la solicitud, los expedientes de los aspirantes junto con sus observaciones sobre su labor académica, así como la opinión del consejo interno o asesor cuando proceda.

c) La mencionada comisión previo estudio de los expedientes y en su caso, de la práctica de las pruebas específicas a que se refiere el artículo 74 de este Estatuto, emitirá

su dictamen dentro de los 45 días hábiles siguientes a la fecha en que reciba dichos expedientes.

d) Si la comisión encuentra que los interesados satisfacen los requisitos estatutarios y que han cumplido con los planes de docencia o investigación de su programa de actividades propondrá según el caso:

1. Que sean promovidos al nivel o categoría inmediata superior.

2. Que se les otorgue la definitividad.

e) El dictamen de la comisión se turnará al consejo técnico para su ratificación, el que tomará en cuenta los criterios de valoración a que se refiere el artículo 68.

f) Si el dictamen de la comisión es desfavorable al solicitante, éste conservará su misma categoría y nivel, sin perjuicio del derecho de participar en los concursos de oposición que se abran.

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 el anterior. Si no fuese aprobado en éste, se dará por terminada su relación con la Universidad".

Respecto a este procedimiento conviene destacar lo si--

guiente:

1. Que la práctica de las pruebas conforme al inciso - c) del precepto, es una facultad potestativa del órgano competente al caso, y en consecuencia, normalmente en las dependencias éstas no se practican, limitándose el concurso al examen del expediente académico del concursante, lo cual en muchos de los casos no permite determinar verdaderamente si el profesor se ha actualizado constantemente, en lo especial, en los planes y programas de estudio; por lo que es de sugerirse que la práctica de las pruebas debe ser obligatoria, aún tratándose de este tipo de concurso.

2. En cuanto a los términos a que hacen referencia los incisos b) y c) del mismo artículo generalmente no se cumplen, y de igual manera su exceso es en perjuicio de los concursantes que resultan ganadores, puesto que también, conforme al artículo 75 del EPA, hasta que se obtiene el resultado favorable del concurso, se tramita el nombramiento respectivo, no obstante que el vigente Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico supera tal disposición estatutaria, pero que sin embargo es necesario comentar que conforme a dicho Contrato, si bien, es de naturaleza laboral, los efectos del nombramiento respectivo se retrotraen a la fecha de la solicitud del concurso. Tal disposición Contractual debería recogerse en el correspondiente Estatuto con motivo, especialmente, de la antigüedad académica.

3. Por otra parte, conforme a los incisos d), f) y g)-

del precepto que se comenta, el órgano académico para calificar los concursos puede proponer cualquiera de los siguientes resultados:

a) Que resulte ganador en el concurso obteniendo la -- promoción al nivel o categoría inmediata superior o bien adquiriendo la definitividad. Al caso cabe señalar que ha sido criterio de interpretación de la Oficina del Abogado General que a través del concurso cerrado se puede obtener la promoción - y/o la definitividad, el cual consideramos idóneo a efecto de apoyar aún más la carrera académica.

b) Que resulte no ganador en el concurso.

4. Finalmente, cualquiera que sea el dictamen o la propuesta debe ser sometido a la ratificación del Consejo Técnico para que éste resuelva, según dispone el inciso e), del mismo artículo 79. Al caso cabe comentar que desafortunadamente en algunas dependencias el Consejo Técnico respectivo automáticamente se dedica a ratificar el dictamen correspondiente sin entrar al análisis no sólo del dictamen o propuesta, sino del expediente académico, formado inclusive, con el del concurso de oposición y, en general a los criterios de valoración a que se refiere el artículo 68 del EPA.

Pues bien, hemos analizado lo relativo al concurso de - oposición cerrado aplicable a las distintas figuras académicas que en nuestra opinión, si las disposiciones jurídicas al caso fueran aplicadas como se ordena y se hicieran las modificacio-

nes antes propuestas, diríamos que estos concursos son el medio idóneo para apoyar la carrera académica y confirmar la capacidad del concursante, así como verificar la actualización de conocimientos respecto a los planes y programas de estudio, de igual forma, respecto a los programas académicos de la dependencia según la materia o área en que prestan sus servicios.

Por otra parte, cabe destacar que el último párrafo del artículo 66 del EPA, prescribe que:

"Los profesores e investigadores al servicio de la UNAM cualquiera que sea su categoría o nivel podrán participar también en los concursos de oposición para ingreso o concurso --abierto, con el solo objeto de ser promovidos de nivel o categoría".

Disposición que en nuestro punto de vista no reúne formalmente los requisitos o características de una promoción, si no que, en todo caso, al ser un concurso de oposición abierto, que por su naturaleza puede concursar cualquier persona que reúna los requisitos, los miembros del personal académico que participan en él y resultan ganadores, en estricto sentido no son promovidos, sino que éstos adquieren un nombramiento distinto al que venían desempeñando.

D. ORGANOS QUE DETERMINAN EL INGRESO, PROMOCION Y LA DEFINITIVIDAD.

En este apartado mencionaremos a todos y cada uno de los órganos unipersonales y pluripersonales que intervienen en el ingreso, promoción y definitividad de los miembros del personal académico de la UNAM, mismos que se encuentran contemplados en el artículo 81 del EPA, como sigue:

"En el ingreso y promoción del personal académico inter vendrán:

- a) El consejo universitario.
- b) Los consejos técnicos.
- c) Los directores.
- d) Los consejos internos.
- e) Las comisiones dictaminadoras.
- f) Los jurados calificadores.
- g) Los consejos asesores".

De los órganos antes citados señalaremos a los que mayor ingerencia tienen en este aspecto:

a) Consejos técnicos. Este es un órgano colegiado, integrado por profesores y alumnos, así como por el Director y en su caso, por el Coordinador de la dependencia en cuestión, y es concebido como una autoridad universitaria.

Dicho órgano colegiado tiene facultades, tratándose de-

concurso de oposición abierto en:

1. La resolución para cubrir las plazas vacantes o de nueva creación y por ende aprobar la respectiva convocatoria - (artículos 15, inciso a), 23, inciso a) y 71 del EPA).

2. Determinar las pruebas específicas a que se someterán los concursantes (artículo 74 del EPA).

3. Resolver final y/o definitivamente sobre el concurso de oposición abierto (artículos 17; 23, inciso d); 75; 76;- 77; y 106 inciso e) del EPA).

Tratándose de concurso de oposición cerrado o para promoción, su intervención se reduce a:

Resolver final y/o definitivamente sobre el concurso de oposición (artículos 75; 76; 77; 79, inciso e); y 106, inciso e) del EPA).

Para el ingreso y prórroga de los contratos del personal académico por la vía excepcional, el Consejo Técnico interviene en:

La aprobación o ratificación de dichos contratos, en el entendido de que estos son otorgados sin presentar concurso de oposición, son competencia del respectivo Consejo Técnico (artículos 46 y 51 del EPA).

b) Los Directores. Organó unipersonal, también consi-

derado como autoridad universitaria, cuya actuación respecto - al ingreso y promoción del personal académico se circunscribe a:

Tratándose de concurso de oposición abierto, interviene en:

1. Someter a la aprobación del órgano colegiado, la - convocatoria para concurso de oposición abierto y publicarla - en los medios de difusión señalados al efecto. (artículos 15,- inciso a); 23, inciso a); y 71 del EPA).

2. Emitir una opinión objetiva sobre la calidad del - concursante. (artículos 15, inciso d) y 23, inciso d) del --- EPA).

En cuanto al concurso de oposición cerrado o para promo- ción, el Director interviene en:

1. Verificar que los interesados satisfagan los requi- sitos estatutarios al momento de solicitar el concurso (artícu- lo 79, inciso b), EPA).

2. Remitir a la respectiva comisión dictaminadora el - expediente del interesado, así como sus observaciones u opinión sobre su labor académica. (artículo 79, inciso b), EPA).

Para el ingreso y prórroga del contrato por las vías ex- cepcionales, el Director interviene en:

1. Extensión de los nombramientos de los profesores de

asignatura interinos. (artículo 46, EPA).

2. Extensión de los contratos de prestación de servicios profesionales o para la realización de una obra determinada. (artículos 49 y 51, EPA).

c) Comisiones Dictaminadoras. Son órganos colegiados, auxiliares de los correspondientes Consejos Técnicos, mismas que intervienen en el ingreso y promoción de los miembros del personal académico. (artículo 83, EG).

La participación de estos órganos en los concursos de oposición abiertos y cerrados o para promoción, se enumera a continuación:

1. Como regla general intervienen en la calificación de los concursos de oposición. (artículos 14, 23 y 82 del EPA).

2. Como reglas específicas:

- Verificar que los candidatos a ingresar y de los que pretendan promoverse, reúnan los requisitos estatutarios.

- Deberán tomar en cuenta todos y cada uno de los criterios de valoración de la carrera académica del concursante y aplicar las pruebas específicas que se hubiesen determinado para cada uno de los casos. (artículo 68, 74 y 79 inciso c), EPA).

- Emitir su dictamen sobre el resultado del concurso y someterlo a la resolución del respectivo Consejo Técnico. - (artículos 15, inciso d); 17; 23, inciso d); 75; 76; y 79, inciso c) y d), EPA).

3. Las Comisiones Dictaminadoras en los casos excepcionales de contratación y prórroga de los mismos participantes:

a) Verificar y emitir su opinión respecto a la contratación de los profesores de asignatura interinos, así como -- del personal que se vaya a contratar por servicios profesionales o para la realización de una obra determinada (artículos 48 y 51, EPA).

b) Recomendar la prórroga de los nombramientos de profesores de asignatura interinos cuando éstos son declarados -- aptos para la docencia, empero no resultaron ganadores en el concurso de oposición abierto que hubiesen presentado (artículo 48, EPA).

Por lo anterior, la participación de las comisiones -- dictaminadoras en los concursos de oposición es de extrema importancia; por lo que la calificación de dichos concursos --- "exige un jurado imparcial y capaz de entender la labor realizada por profesores e investigadores" (11). En efecto, es imprescindible la función de estos órganos colegiados siempre y

(11) CARRILLO PRIETO, Ignacio. *Ibidem.* p. 111.

cuando cumplan estrictamente con sus obligaciones, sin embargo, en la práctica casi ordinariamente no se cumple, esto es, en muchos de los casos su actuación se reduce a un mandato nada probo por parte de las otras autoridades -Directores y Consejos Técnicos- para dictaminar a favor de un determinado candidato, desvirtuando su función fundamental y por ende dañando gravemente el nivel académico que se requiere para esta Máxima Casa de Estudios.

Asimismo, difícilmente en los concursos cerrados, practican las pruebas a los concursantes, dando lugar a que no se verifique que estos candidatos sean los idóneos o por lo menos que esté actualizados en los conocimientos de su materia área o especialidad, sino simplemente de manera mecánica dictaminan.

E. EFECTOS QUE PRODUCE EL INGRESO, PROMOCION Y DEFINITIVIDAD.

En materia jurídica sabemos que al referirnos a los efectos estamos aludiendo a los derechos y obligaciones que se producen en una determinada relación jurídica, por lo que en este caso mencionaremos en forma genérica los derechos de carácter académico, que genera precisamente la relación académica de los miembros del personal académico, y posteriormente se ñalaremos los derechos y obligaciones de carácter específico que produce el ingreso, la promoción y la definitividad.

Derechos en sentido genérico:

El artículo 6 del EPA, señala una serie de derechos a favor de todo miembro del personal académico, sin embargo, no hay que olvidar que este Estatuto data de 1974, por lo que contiene varias disposiciones de carácter estrictamente laboral y que en obvia del tema que nos ocupa los excluiríamos hasta verlos en el tema en cuestión.

"Serán derechos de todo el personal académico:

I. Realizar sus actividades de acuerdo con el principio de libertad de cátedra e investigación, de conformidad con los programas aprobados por el respectivo consejo técnico, interno o asesor.

II. Conservar su adscripción de dependencia, su categoría y nivel, pudiendo ser cambiados únicamente de acuerdo con los procedimientos que establece este Estatuto.

III. Laborar 40 horas a la semana cuando se trate de personal de tiempo completo y 20 horas semanarias cuando sea de medio tiempo.

IV. En ningún caso podrá encomendarse a un profesor enseñanza oral por más de 30 horas a la semana en el nivel de bachillerato, o de 18 horas a la semana en los niveles profesional y de posgrado. En los casos anteriores podrán autorizarse horas adicionales de enseñanza práctica efectiva frente a su grupo, sin que la suma total exceda de 40 horas semanales. Cuando se trate exclusivamente de enseñanza práctica el-

máximo será también de 40 horas a la semana.

V. El tiempo total de servicios que preste el personal académico a la Universidad en cualquier cargo, no podrá exceder de 48 horas semanales.

VI. Gozar de licencias en los términos de este Estatuto y de las demás disposiciones aplicables.

VII. Manifiestar su situación académica dentro y fuera de la UNAM y hacer uso de la toga universitaria de acuerdo con el reglamento respectivo.

VIII. Recibir las distinciones, estímulos y recompensas que les correspondan de acuerdo con la Legislación Universitaria.

IX. Votar en los términos que establecen los reglamentos respectivos, para la integración de los consejos técnicos y universitario u otros cuerpos colegiados, y, en su caso, formar parte de dichos órganos.

X. Ser notificado de las resoluciones que afecten su situación académica en la UNAM e inconformarse de ellas, con apego a la Legislación Universitaria aplicable.

XI. Conservar los derechos que este Estatuto les confiere, cuando sean nombrados por la Junta de Gobierno o por el Rector de la Universidad, para el desempeño de un cargo académico-administrativo de tiempo completo.

XII. Organizarse en forma libre e independiente de -

conformidad con las disposiciones de la Ley Orgánica y del Estatuto General de la Universidad.

XIII. Percibir por trabajos realizados al servicio de la Universidad las regalías que le correspondan por concepto - de derechos de autor y/o de propiedad industrial".

- Derechos de carácter específico, derivados del ingreso, promoción y definitividad, según las distintas figuras académicas:

Derivados del ingreso.

1. Para técnicos académicos y ayudantes de profesor e investigador:

I. Recibir el crédito correspondiente por su participación en los trabajos colectivos, de acuerdo con el director del proyecto de que se trate. (Inciso a), del artículo 26 del EPA).

II. Hacer valer su antigüedad académica. (Inciso c) - del artículo 26 del EPA).

III. Recibir de la Universidad remuneraciones adicionales provenientes de ingresos extraordinarios de su dependencia de adscripción. (Inciso d), del artículo 26 del EPA).

IV. Los técnicos académicos al cumplir 3 años de servi cios ininterrumpidos en la misma categoría y nivel tienen dere cho a que se abra un concurso de oposición cerrado con objeto-

de obtener su promoción o la definitividad. (Artículos 19 y - 67, inciso d) del EPA).

V. Los ayudantes de medio tiempo y de tiempo completo tienen derecho una vez cumplido un año de servicios ininterrumpidos de que se les abra un concurso de oposición para promoción. (Artículos 25 y 67, inciso d) del EPA).

VI. Los técnicos académicos considerados como personal de carrera tienen derecho a desempeñar labores en otras - instituciones, previa autorización del respectivo consejo técnico, siempre y cuando el tiempo que dedique a éstas sumado al que deba dedicar a la Universidad no exceda de 48 horas semanarias. (Inciso b), del artículo 57 del EPA).

VII. Igualmente, el técnico académico una vez que deje el cargo de funcionario académico tiene derecho a reintegrarse a su dependencia de origen en la misma categoría y nivel. (Inciso c), del artículo 57 del EPA).

2. Para profesores de asignatura:

I. Percibir la remuneración que fijen los reglamentos y acuerdos de la Universidad por asistencia a exámenes, - participación en comisiones, prestación de asesorías u otras - actividades.

II. Los profesores de asignatura interinos tienen derecho a que se les abra un concurso de oposición abierto o para ingreso con objeto de obtener la definitividad, una vez que cumplan 3 años de servicios ininterrumpidos. (Artículos 48, -

párrafo segundo y 67, inciso d) del EPA).

III. Tienen derecho a obtener licencias con objeto de dictar cursillos o conferencias y para asistir a reuniones culturales. (Incisos b) y c), del artículo 97 del EPA).

3. Para profesores de carrera e investigadores:

I. Recibir de la Universidad remuneraciones adicionales provenientes de ingresos extraordinarios de su dependencia, de conformidad con el reglamento que al efecto se expida.

II. Desempeñar en otras instituciones, previa autorización del Consejo Técnico respectivo, cátedras u otras labores remuneradas siempre que el tiempo que dedique a éstas, sumado al que deba dedicar a la Universidad no exceda de 48 horas semanales.

III. Ser funcionario académico, recibir la remuneración correspondiente y al término de su encargo reintegrarse a su dependencia de origen, con su misma categoría y nivel sin menoscabo de sus demás derechos. (Incisos a) y c), del artículo 57 del EPA).

IV. Los profesores e investigadores de carrera designados por la Junta de Gobierno para el desempeño de un cargo directivo de funcionario académico conservarán como remuneración mensual cuando dejen dicho cargo la establecida en el tabulador vigente a la fecha de su separación durante los 3 años inmediatos posteriores a la fecha en que termine el mencionado cargo, además, de la correspondiente a su categoría y nivel --

académico, siempre que sigan formando parte del personal académico de carrera de tiempo completo en forma ininterrumpida, y estén en alguno de los siguientes supuestos:

1. Tener más de 20 años de antigüedad académica al servicio de la UNAM y haber permanecido cuando menos dos años en el cargo directivo de funcionario académico.

2. Haber desempeñado sin interrupción durante 4 años el cargo directivo de que se trate. (Artículo 59 del EPA).

V. Los profesores o investigadores de carrera interinos o a contrato (los que ingresaron mediante concurso abierto) una vez que cumplan 3 años de servicios ininterrumpidos tienen derecho a que se les abra un concurso de oposición cerrado con objeto de ser promovidos o de obtener la definitividad en la categoría o nivel que tengan en ese momento. (Artículos 67, inciso d) y 78, numeral 1 del EPA).

VI. Obtener licencias para realizar estudios o investigaciones en instituciones diversas a la UNAM por un año cuando menos. (Artículo 96 del EPA).

VII. Obtener licencias con objeto de dictar cursillos o conferencias en instituciones académicas y para asistir a reuniones culturales. (Incisos b) y c), del artículo 97 del EPA).

VIII. Obtener licencia por haber sido designado Rector de cualquier Universidad de la República. (Inciso d), del artículo 97 del EPA).

Derivados de la promoción:

Básicamente se refiere o podríamos encuadrar a la posibilidad de seguir generando antigüedad académica para obtener otra promoción si fuera el caso, conforme a la temporalidad y demás requisitos y condiciones que señala el mismo EPA, para las distintas categorías y niveles académicos. (Artículos 19, 25, 78 y 79, numeral 1 del EPA).

Derivados de la definitividad:

Al igual que el apartado anterior veremos los derechos que se derivan de la definitividad en las figuras académicas existentes en la UNAM, con exclusión de los ayudantes de profesor y de investigador, toda vez que, como lo mencionamos con anterioridad, dicho personal a la luz del Estatuto del Personal Académico vigente, se encuentra imposibilitado de obtener la definitividad ya que se trata de personal en formación. Bien, de esta manera señalaremos los derechos que genera la definitividad en las otras figuras académicas englobándolas en los siguientes apartados:

I. Adquieren la permanencia en su relación académica, convirtiéndose en inamovibles, siempre y cuando no incurran en alguna causa de responsabilidad académico universitaria que dé lugar a la "destitución".

II. Por cada 6 años de servicios ininterrumpidos los profesores e investigadores de carrera ordinarios de tiempo -

completo gozarán de un año sabático que consiste en separarse de sus labores durante un año, con goce de sueldo y sin pérdida de su antigüedad; para dedicarse al estudio y a la realización de actividades que les permitan superarse académicamente. (Artículo 58 del EPA).

III. Tienen derecho a solicitar un concurso de oposición cerrado una vez cumplidos 3 años de servicios ininterrumpidos en la misma categoría o nivel con objeto de ser promovidos a otra categoría o nivel. (Artículos 67, inciso d) y 78, numeral 2 del EPA).

Obligaciones que produce el ingreso, la promoción y la definitividad:

En este aspecto señalaremos exclusivamente las obligaciones que se derivan estrictamente de la relación académica, excluyendo por tanto las que son de carácter laboral, independientemente de que estén contenidas en el Estatuto del Personal Académico, haciéndose notar que al efecto, dichas obligaciones las dividiremos como en el apartado anterior por ingreso, promoción y definitividad, toda vez que la propia Legislación Universitaria no siempre da lugar a tal división:

1. Técnicos académicos y ayudantes de profesor y de investigador:

I. Coadyuvar en el plan de actividades del profesor o investigador del que dependan. (Inciso b), del artículo 27-

del EPA).

II. Enriquecer y actualizar sus conocimientos. (Inciso c), del artículo 27 del EPA).

III. Abstenerse de impartir clases particulares a los alumnos de las cátedras en que sean ayudantes. (Inciso d), del artículo 27 del EPA).

IV. Los ayudantes de profesor no podrán impartir más del 15% de un curso; 25% y del 40% en los niveles "A", "B" y "C" respectivamente.

2. Profesores e investigadores:

I. Presentar anualmente a las autoridades de su dependencia un informe de sus actividades académicas.

II. Cumplir, salvo excusa fundada, las comisiones que les sean encomendadas por las autoridades de la dependencia de su adscripción o por el Rector con el conocimiento de éstas.

III. Formar parte de comisiones y jurados de exámenes; y remitir oportunamente la documentación relativa.

IV. Enriquecer sus conocimientos en la materia o materias que impartan.

V. Impartir enseñanza y calificar los conocimientos de los alumnos, sin considerar su sexo, raza, nacionalidad, religión o ideología.

VI. Indicar su adscripción a una dependencia de la -

Universidad, en las publicaciones en las que aparezcan resultados de los trabajos que en ella se les hayan encomendado.

VII. Abstenerse de impartir clases particulares remuneradas o no a sus propios alumnos.

VIII. Impartir las clases que correspondan a su asignatura en el calendario escolar. No se computará como asistencia la del profesor que llegue a la clase con un retraso mayor de 10 minutos.

IX. Cumplir los programas de su materia aprobados por el Consejo Técnico respectivo y dar a conocer a sus alumnos, - el primer día de clases, dicho programa y la bibliografía correspondiente.

X. Realizar los exámenes en las fechas y lugares que fije el Consejo Técnico respectivo.

XI. Defender la autonomía de la Universidad y la libertad de cátedra; velar por su prestigio; contribuir al conocimiento de su historia y fortalecerla en cuanto institución nacional dedicada a la enseñanza, la investigación y la difusión de la cultura.

XII. Las demás que establezca su nombramiento y la Legislación Universitaria. (Incisos b) al inciso m), del artículo 56 del EPA).

XIII. Además, el personal académico de carrera debe someter oportunamente a la consideración del Consejo Técnico de la dependencia de su adscripción, el proyecto de las actividades

des de investigación, preparación, estudio y evaluación del -- curso o cursos que impartan, dirección de tesis o prácticas, - aplicación de exámenes, dictado de cursillos y conferencias y - demás que pretenda realizar durante el año siguiente; llevar-- las a cabo y rendir en su oportunidad un informe sobre la rea-- lización de las mismas. Dicho proyecto constituirá su progra-- ma anual de labores una vez que sea aprobado por el Consejo -- Técnico, interno o asesor. (Primer párrafo del artículo 60 - del EPA).

XIV. El personal académico de carrera, de medio tiempo y de tiempo completo tiene la obligación de desempeñar labores docentes y de investigación, según la distribución de tiempo - que haga el Consejo Técnico correspondiente, conforme a los si guientes límites para impartir clases o desarrollar labores de tutoría.

a) A nivel profesional y de posgrado:

1. Los investigadores un mínimo de tres horas o -- las que correspondan a una asignatura y un máximo de seis ho-- ras semanales, o bien las que se asignen a labores de tutoría.

2. Los profesores titulares un mínimo de seis ho-- ras o las que correspondan a dos asignaturas y un máximo de do ce horas por semana, y las que se asignen a labores de tutoría.

3. Los profesores asociados un mínimo de nueve ho-- ras o las que correspondan a tres asignaturas y un máximo de - diez y ocho horas semanales, y las que se asignen a labores de tutoría.

b) A nivel de bachillerato:

1. Profesores titulares entre 12 y 18 horas por se
mana.

2. Los asociados, entre 15 y 20 horas por semana.

Los límites señalados, se entenderán aplicables a planes de estudio anuales; y se promediarán en planes de estudio de menor temporalidad. (Artículo 61 del EPA).

XV. El profesor que al concluir el año escolar, no haya dado como mínimo de clases el 85%, está obligado a completarlas.

XVI. Los profesores de asignatura interinos con antigüedad mayor a un año están obligados a presentarse al concurso de oposición abierto que se convoque en la materia que impartan. (Artículo 48, primer párrafo del EPA).

Consideramos que los derechos y obligaciones a que hemos hecho referencia son los estrictamente de naturaleza académica, y consecuentemente nos pronunciamos porque el Estatuto del Personal Académico sea reformado en el sentido de derogar todos aquellos derechos y obligaciones que son de naturaleza laboral a efecto de que los mismos sean objeto de la regulación contractual.

Asimismo, es pertinente destacar que si bien, los derechos antes comentados sí son objeto de su ejercicio por parte del personal académico, las obligaciones, en la mayoría de los

casos no son cumplidas, de tal suerte que sería conveniente que las autoridades competentes exigieran su cumplimiento y en caso de que esto no sucediera aplicar la sanción o sanciones correspondientes.

Por otra parte, se sugiere que en vez del derecho del personal académico de solicitar un concurso de oposición una vez que reñna los requisitos estatutarios sea una obligación im prescindible para la carrera académica del mismo, así como para la Universidad, de tal manera que aquél que no cumpliera con di cha obligación dejaría de pertenecer a la planta académica. Es to en razón de que existe personal académico con más de 10 años de antigüedad que no se promueve o que no es definitivo, impidiendo que la Universidad constate fehacientemente la actualiza ción de sus conocimientos entre otros aspectos.

F. ORGANOS DISCIPLINARIOS EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES ACADEMICAS.

"De acuerdo con la fracción I, del artículo 2 de la Ley Orgánica vigente, la UNAM, tiene derecho para organizarse como lo estime mejor, dentro de los lineamientos señalados por la propia Ley" (12).

En este sentido, "el gobierno interior de la Universidad

(12) MADRAZO, Jorge. El Sistema Disciplinario de la UNAM. México, UNAM. 1980. p. 68.

no es tarea de un solo hombre ni de un solo órgano; sino que - para ejercerlo existe una compleja estructura en la que participa la comunidad universitaria como en todo, y en donde hay - una separación coordinada de funciones y una serie de controles interorgánicos" (13). Así "una de las funciones que debe desarrollar el gobierno universitario en la función disciplinaria, entendida ésta como la facultad de la institución para sancionar, a través de sus autoridades y órganos representativos, a aquéllos miembros de la comunidad que hubieran violado o infringido el orden jurídico interno" (14).

Así tenemos que tratándose del personal académico, los órganos encargados de conocer y resolver sobre la infracción a las normas estatutarias, según disponen los artículos 93 párrafo primero y 99 del Estatuto General, así como el 110 del Estatuto del Personal Académico son, el Tribunal Universitario y - los respectivos Consejos Técnicos de las dependencias. Sin embargo, es necesario asentar que ni los citados ordenamientos - ni el Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión - de Honor, "nos proporcionan una regla acertada que nos permita saber cuándo un asunto compete al Tribunal Universitario y --- cuándo compete a los Consejos Técnicos" (15).

(13) Idem.

(14) Idem.

(15) Ibídem. p. 88.

Ahora bien, dada la naturaleza jurídica de la relación académica que nos ocupa y en virtud de las obligaciones estrictamente académicas que hemos mencionado, así como de que el Estatuto del Personal Académico, es el ordenamiento que rige la citada relación académica y por ende establece las obligaciones académicas, compete exclusivamente a los Consejos Técnicos conocer y resolver las causas de incumplimiento de las multicitadas obligaciones del personal académico, independientemente de que en determinados casos intervenga el respectivo consejo interno de la dependencia en cuestión con la emisión de un dictamen razonado y, sólo en una segunda instancia, por la vía de apelación podrá intervenir y resolver el Tribunal Universitario según disponen los artículos 111 y 112 del EPA, respectivamente.

Apuntado lo anterior, el artículo 110 del EPA, establece el siguiente procedimiento:

"Cuando se considere que un miembro del personal académico ha incurrido en alguna causa de sanción:

a) El director de la dependencia lo comunicará por escrito y en forma razonada al Consejo Técnico, acompañando las pruebas que estime conducentes.

b) Dicho consejo correrá traslado al interesado para que dentro de los 15 días hábiles siguientes a la recepción de los documentos, conteste por escrito lo que a su derecho convenga, anexando las pruebas que tenga en su favor.

c) El consejo podrá ordenar que se practique cualquier diligencia o se desahogue cualquier prueba, antes de dictar su resolución. Esta debe producirse a más tardar en 15 días hábiles, a partir de la recepción de la última prueba".

Al caso cabe aclarar, que si bien, dicho precepto se refiere a una causa de sanción no podemos concebir a la misma - sin estar ligada a una causa de incumplimiento académico; esto es, el precepto sería más claro si se asentara la inclusión de una causa de incumplimiento a las obligaciones académicas.

Asimismo, conforme al artículo 111 del EPA, el Consejo-Técnico, en aquéllas dependencias donde exista consejo interno, antes de resolver sobre el asunto, le turnará la documentación formada con motivo de la causa de incumplimiento para que le - entregue un dictamen razonado en un plazo no mayor de 10 días-hábiles contados a partir de la recepción de la documentación.

En cuanto a la segunda instancia -Tribunal Universitario- que pudiera, en un momento dado conocer y resolver sobre el caso en particular, la regula el artículo 112 del EPA, el - cual dispone que:

"Las resoluciones del Consejo Técnico dictadas de conformidad con los artículos precedentes, podrán ser recurridas ante el Tribunal Universitario, siempre que el interesado presente por escrito su inconformidad debidamente fundada dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha en que se le dé a

conocer la resolución; la revisión por parte del Tribunal Universitario se sujetará a las llamadas normas reglamentarias - que rigen su funcionamiento".

A esta vía de recurrir se le conoce como apelación, la cual "es el recurso con que cuentan los miembros del personal académico... para impugnar ante el Tribunal Universitario las resoluciones de los consejos técnicos... por las que se les ha ya impuesto una sanción" (16).

En consecuencia, los órganos disciplinarios que intervienen en el conocimiento y resolución por una causa de incumplimiento de las obligaciones académicas del personal académico son:

a) Consejos técnicos -conocen y resuelven en primera instancia;

b) eventualmente los consejos internos -conocen y emiten un dictamen razonado, y

c) eventualmente el Tribunal Universitario -por la vía del recurso de apelación conoce y resuelve.

Finalmente, en la práctica, si el personal académico no cumple con sus obligaciones, las autoridades correspondientes entran en el juego de dejar hacer -dejar pasar, esto es, no -

(16) *Ibíd.* p. 89.

inician el procedimiento en cuestión, permitiendo y tolerando tal incumplimiento. Asimismo, en casos excepcionales si deciden proceder, no llevan a cabo el procedimiento en los términos del artículo 110 antes citado, sino que se limitan exclusivamente a que el Director, Órgano unipersonal, suscriba el documento de determinada sanción, y aún más, sin motivarlo ni fundarlo, violentando no sólo las disposiciones de la Legislación Universitaria, sino también la garantía de audiencia contenida en el artículo 16 Constitucional.

Las sanciones que al efecto se establecen en el artículo 109 del Estatuto del Personal Académico por el incumplimiento de las obligaciones académicas son:

- a) Extrañamiento escrito;
- b) Suspensión, y
- c) Destitución

G. CAUSAS DE TERMINACION DE LA RELACION ACADEMICA.

Las causas de terminación de la relación académica contenidas en el artículo 107 del EPA, no son otra cosa más que la derivación del artículo 13 de la LO, de la UNAM, toda vez que este dispone que las relaciones (sin especificar qué tipo de relaciones) se registrarán por Estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario, sin embargo, es de señalarse que dichas causas no tienen razón de existir en un Estatuto, sino en todo caso deben ser especificadas en el vigente Contrato Coleg

tivo de Trabajo del Personal Académico, en virtud de que esas causas corresponden a la relación de trabajo y no a la académica y que incluso se encuentran contempladas por la Ley Federal del Trabajo, no obstante ello, a continuación las señalaremos sin antes dejar de hacer notar que no entraremos en más detalle, toda vez que preferimos abordarlas en el apartado relativo a la terminación de la relación laboral.

Artículo 107 del EPA.

"Las relaciones entre la Universidad y su Personal Académico terminarán sin responsabilidad para la institución por:

- a) Renuncia.
- b) Mutuo consentimiento.
- c) Muerte del miembro del personal académico.
- d) Conclusión del término pactado.
- e) Inasistencia del miembro del personal académico a sus labores sin causa justificada, por más de tres veces consecutivas o por más de cinco no consecutivas en un periodo de 30 días.
- f) Haber sido sancionado con destitución de acuerdo con la Legislación Universitaria".

Los incisos a) al e) no representan mayor problema porque insisto, lo veremos de alguna manera en el apartado correspondiente a la terminación de la relación laboral; sin embargo

el que merece ser atendido y criticado mayormente es el inciso f), relativo a la destitución.

En efecto, la destitución corresponde en estricto sentido a los servidores públicos; este vocablo se usaba en la Universidad cuando ésta no era autónoma, en virtud de que dependía del Gobierno Federal, sin embargo, al volverse autónoma, debió haberse eliminado dicho término del EPA, no nada más por lo que respecta al inciso f), del artículo 107 sino también del inciso c), del artículo 109 y 108 del EPA y EG, respectivamente.

Actualmente para efectos laborales la destitución corresponde a la rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador, lo cual se encuentra plenamente regulado en la Ley Federal del Trabajo y en el vigente Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico.

2. RELACION LABORAL

En la relación de trabajo destacan grandes apartados -- que sin duda alguna guardan estrecha vinculación con la relación académica, pero vista desde otro enfoque, es decir, desde la existencia de un trabajador y de un patrón con sus respectivos elementos de subordinación y salario. Por ello, este apartado se verá enfáticamente a la luz de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo y Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico vigente.

A. CONCEPTO

Volviendo a la fracción VIII, del Artículo 3° Constitucional en su parte correspondiente prescribe que:

Artículo 3°...

Fracción VIII... "Las relaciones laborales, tanto del personal académico..., se normarán, por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución en los términos y modalidades - que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere".

En este sentido, el artículo 353-J, de la Ley Federal del Trabajo establece que:

Artículo 353-J. "Las disposiciones de este capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores... y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley y tienen por objeto conseguir el -- equilibrio de la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones".

Por su parte la Cláusula 1 del vigente Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico dispone que:

Cláusula 1. "Las relaciones laborales entre la UNAM y su personal académico se rigen por el presente Contrato Colectivo de Trabajo...".

Los anteriores conceptos no definen o conceptúan a la relación de trabajo, pese a que se refieren a ella. Al caso, el primer párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, sí la conceptúa, a saber:

Artículo 20, primer párrafo. "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Por su parte el Dr. Mario de la Cueva definió a la relación de trabajo como:

"... una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios institucionales y normas de declaraciones de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos Ley y de sus Normas Supletorias" (17).

(17) Citado por MARQUET GUERRERO, Porfirio en el libro Homenaje al Maestro Mario de la Cueva, UNAM. México, 1981, p. 305.

Este concepto o definición de la relación de trabajo no lo podemos separar del concepto de trabajador académico en este caso, por lo que citaremos lo que al efecto señala el artículo 353-K de la Ley Federal del Trabajo y la Cláusula 2 del CCTPA:

Artículo 353-K. "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..."

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

En consecuencia, como no vamos a encontrar un concepto específico de la relación de trabajo del personal académico en la UNAM, trataremos de darlo en base a los anteriores con sus-

respectivas modalidades.

La relación de trabajo de un trabajador académico es la situación jurídica objetiva, creada entre el trabajador académico y las instituciones educativas por la prestación de su trabajo subordinado, de docencia e investigación, cualquiera que haya sido el acto que le dió origen, mediante el pago de un salario, y aplicándole los ordenamientos jurídicos a que haya lugar.

Como vemos este último concepto recoge los elementos fundamentales señalados por la Ley y por el Dr. Mario de la Cueva por lo que no se desvirtúa la naturaleza del concepto, sino por el contrario se concretiza al trabajo especial.

B. FORMAS DE CONTRATACION.

Al igual que las formas de contratación en la relación académica a que nos referimos con anterioridad, las formas de contratación de la relación de trabajo son precisamente la manera en que ingresan los trabajadores académicos para la prestación del trabajo personal y subordinado antes citado, lo cual sin duda alguna se establece a través de un contrato individual de trabajo, bien sea, mediante el ingreso ordinario o ante la excepcionalidad que citaremos más adelante.

Para entrar al análisis de las formas de contratación es imprescindible ver con anterioridad el significado del contrato individual de trabajo y la temporalidad de éste, para lo cual -

pasamos a describir.

El contrato individual de trabajo lo encontramos regulado en el artículo 20, segundo párrafo de la L.F.T., el cual dispone:

Artículo 20, segundo párrafo "..., cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". En este aspecto la mayoría de autores coinciden en que el contrato es un acuerdo de voluntades, sin que ello quiera decir que lo asemejan a un contrato civil, por lo que aplicándolo a la materia que nos ocupa, esto es de un trabajador académico profesional, señalaremos el concepto que dió Guillermo Cabanellas relativo al contrato de trabajo:

"... El que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico, por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra" (18).

La temporalidad de la relación de trabajo-contrato individual de trabajo, la encontramos regulada en el artículo 35 de la LFT; como sigue:

Artículo 35. "Las relaciones de trabajo pueden ser por-

(18) *Ibidem.* p. 297.

obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado".

En consecuencia la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo a que nos hemos referido dan lugar a las diferentes formas de contratación en la UNAM. En éstas existen dos formas de contratación que en cierto modo ya las citamos:

1. Siendo congruente con las normas antes citadas y según dispone el primer párrafo de la Cláusula 13 del CCTPA, tenemos como máximo, la forma de contratación ordinaria que es - vía de concurso de oposición abierto, con la cual se obtiene - un contrato por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, según sea la categoría, nivel y calidad académica. Por ejemplo baste citar lo siguiente:

- Ayudantes de profesor e investigador - interinos, o sea, su contrato lo obtienen por tiempo determinado, en los términos de la Cláusula 13 del CCTPA.

- Profesores de asignatura - definitivos, es decir su contratación es por tiempo indeterminado, adquiriendo estabilidad en el empleo de acuerdo con la fracción VI, de la citada Cláusula 13, y segundo párrafo del artículo 353-L de la LPT.

- Técnicos académicos, profesores de carrera e investigadores - interinos o a contrato, es decir, su relación de trabajo es por tiempo determinado mediante la renovación anual de

su contrato durante tres años, adquiriendo una estabilidad relativa en el empleo, en los términos de la fracción VII, de la Cláusula 13 del CCTPA.

2. Al igual que el numeral 1 en mención, siendo congruente con el artículo 35 de la LFT y por excepción no clarificada en el artículo 353-L del mismo ordenamiento, así como por disposición de las fracciones "I, II y V", de la Cláusula 13 del CCTPA, las otras formas de contratación son precisamente las formas excepcionales de ingreso, es decir, que para su contratación no se lleva a cabo el procedimiento de concurso de oposición abierto, sino que es un acto discrecional de ciertas autoridades universitarias, los cuales al ser contratados por esta vía, su relación de trabajo será por tiempo determinado sin tener siquiera una estabilidad relativa en el empleo.

En este sentido es suficiente citar a la fracción V de la mencionada Cláusula 13, la cual se refiere en general al - trabajador académico (entiéndase, ayudantes, técnicos académicos, profesores e investigadores) que ingresan sin concurso de oposición abierto, quienes son contratados por tiempo determinado.

C. ALGUNOS EFECTOS DE LA CONTRATACION.

En este aspecto como su mismo nombre lo indica únicamente mencionaremos alguno de los efectos que produce la contratación - relación de trabajo - del personal académico, esto en - razón de que no tendría objeto alguno señalar todos y cada uno

de los derechos y obligaciones comunes que produce un contrato de trabajo ejemplo: antigüedad, vacaciones, aguinaldo, etc..., por lo que los limitaremos a aquellos específicos contenidos - en el vigente Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, empero que no se deben señalar en tal ordenamiento, toda vez que se refiere o requiere de su regulación en el ordenamiento académico por ser de tal naturaleza.

Básicamente los derechos y obligaciones a que nos referimos se encuentran señalados en el capítulo denominado "DEL INGRESO, ESTABILIDAD Y DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL ACADEMICO". Destacándose desde este momento que tales disposiciones deben ser suprimidas o modificadas. En efecto, ya que su permanencia en el mismo denota irregularidades en el marco jurídico Constitucional y Legal que rige las relaciones laborales entre las instituciones de educación superior autónomas por ley y sus trabajadores... académicos, al pretender incluir materias exclusivas de regulación para la UNAM, en un Contrato Colectivo de Trabajo que es objeto de negociación bilateral (19).

En este sentido, la Cláusula 13 regula ciertos efectos que a continuación detallamos:

Fracción I. "... Si el interino dura un período lecti-

(19) MEDRANO JASSO, José. Análisis Socio-Jurídico del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM, 1987-1989. Tesis Profesional. México, D.F. 1988. p. 90.

vo realizando actividades académicas, tendrá derecho a que se abra un concurso de oposición abierto en su especialidad..."

En principio, tal disposición Contractual representa tres problemas al señalar "interinos", "período lectivo" y el más importante "tendrán derecho a que se abra un concurso de oposición abierto" por la siguiente razón:

Quien desconoce el Estatuto General y el Estatuto del Personal Académico ignora desde luego a qué interinos se refiere la citada disposición, esto es a qué figura académica pertenecen. No precisa los días o tiempo que comprende el período-lectivo, por lo que bien podría interpretarse como un período de seis meses o bien de un año, apoyado aún más en lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 14 de la Ley Orgánica de la UNAM, la cual establece que "No podrán hacerse designaciones de profesores interinos para un plazo mayor de un año lectivo"; empero, quizá lo de menos es pensar o interpretar si se trata de seis o de doce meses; lo importante es destacar el efecto jurídico que se le pretende dar a ese período lectivo: el "derecho" a que se abra un concurso de oposición abierto, problema muy grave para la institución.

Cierto es que la citada disposición contractual no nada más pretende regular los aspectos académicos de ingreso del personal académico de la UNAM, no obstante que debe ser por mandato Constitucional y Legal, una facultad exclusiva de la UNAM, el regular dichos aspectos académicos, en los términos -

de la fracción VIII, del artículo 3° Constitucional y artículo 353-L, de la Ley Federal del Trabajo, sino lo que es peor, tal disposición contraviene los citados preceptos y al Estatuto del Personal Académico, ordenamiento que sí debe regular esos aspectos académicos; específicamente, es contrario al artículo 48 del mismo, toda vez que conforme a dicho artículo, únicamente los profesores interinos de asignatura con tres años de docencia, tienen derecho a que se abra un concurso de oposición-abierto o de ingreso.

En consecuencia, la fracción I, de la Cláusula 13 que se analiza debe refutarse nula o bien, por lo menos debe tenerse por no puesta y acatar lo que dispone el artículo 48 del EPA antes citado, mismo que da cumplimiento a los mencionados artículos 3°, fracción VIII de la Constitución y 353-L de la Ley Federal del Trabajo.

Fracción III. "Los ayudantes de profesor o investigador que tengan por lo menos un año realizando labores académicas diversas a las que corresponden a su categoría contractual y siempre que cumplan con los requisitos académicos establecidos en el EPA, tendrán derecho a que se abra un concurso de oposición abierto para que, en su caso, ocupen la plaza que corresponda a la categoría y nivel cuyas labores han venido desempeñando. Los ayudantes de profesor o de investigador, en la medida en que cumplan con los requisitos, y las obligaciones que a esa categoría correspondan, podrán ocupar dicha plaza por un término de cinco años...".

A su vez esta fracción también representa dos problemas:

- El establecer el derecho de los ayudantes a que se les abra el concurso abierto cuando tienen cierta "antigüedad" realizando labores distintas a las contratadas.

- El señalar la posibilidad de ocupar la plaza de ayudantes hasta por cinco años.

Pues bien, la primera problemática de este rubro, guarda relación con lo dispuesto en la Cláusula 6 del mismo CCTPA, la cual se refiere a la participación de la Comisión Mixta de Regulación y Estabilización Laborales en la realización a funciones distintas de las contratadas en cuyo caso, la competencia de la mencionada Comisión debe limitarse exclusivamente a declarar - que existe la presunción de que el ayudante a que nos referimos, se encuentra realizando funciones diferentes a las suyas y que estas corresponden a otro tipo de personal (20).

Si la Universidad tuviera que abrir un concurso de oposición abierto por las circunstancias que señala la disposición Contractual que se comenta, tomando como base la resolución de la Comisión Mixta en cita, instancia bilateral, emitida en contrario a su competencia limitada antes comentada, se estaría invadiendo la facultad exclusiva que tiene la UNAM, para regular los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico que tantas veces ya hemos citado.

A mayor abundamiento conforme al EPA, solo existen dos supuestos para que se abra un concurso de oposición abierto:

a) Por disposición del artículo 48, para profesores de asignatura con tres años de docencia y,

b) Conforme al artículo 61, cuando el Consejo Técnico respectivo decide cubrir las plazas vacantes o de nueva creación mediante el citado concurso.

Fuera de estos supuestos no se establece en el EPA, disposición alguna que faculte a otros miembros del personal académico para solicitar un concurso abierto.

Respecto de la segunda problemática, tenemos dos aspectos:

a) Por un lado es contraria a la fracción VIII del artículo 3° Constitucional y al artículo 353-L de la LFT.

b) Laboralmente no significa beneficio alguno para los trabajadores académicos.

En efecto, esta disposición contractual señala que los ayudantes de profesor y de investigador podrán ocupar dicha plaza hasta por un término de cinco años; mientras que en el EPA en su artículo 20, párrafos segundo y tercero; prescribe mayor temporalidad al señalar que los nombramientos de los ayudantes se otorgan por un plazo no mayor de un año con posibilidad de renovarse cuatro veces y prorrogarse por un número mayor de ---

años; por tanto esta fracción violenta el mandato Constitucional y Legal, consignados en los artículos 3º, fracción VIII y 353-L de la Constitución y Ley Federal del Trabajo respectivamente y más aún ni siquiera beneficia al trabajador respecto a la temporalidad antes mencionada.

Fracción IV. Establece la obligación de la Universidad para preferir, en igualdad de circunstancias, a los ayudantes-de profesor e investigador que participen en concursos de oposición abiertos, con el objeto de ocupar plazas de profesor, - investigador o técnico académico. El contenido de esta disposición además de ser contraria a la fracción VIII del artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo, al pretender reglamentar un aspecto del ingreso del personal académico de esta institución, no introduce alguna innovación, toda vez que según indican los incisos d) y e), del artículo 69 del -- EPA, en los concursos de oposición para ingreso debe preferirse a quien labore en la dependencia que convocó a concurso o - bien a quien trabaje en la UNAM, entendiéndose por ellos a los trabajadores académicos únicamente.

En este sentido, también debe anularse o suprimirse la-fracción en comento.

"Por lo que se refiere a las fracciones V, VI y VII de la Cláusula que se cita, es de considerarse que no regula as--pectos académicos, ya que sólo se limitan a remitirse al Estatuto del Personal Académico o a repetir lo que establece este-

ordenamiento y la Ley Federal del Trabajo. En efecto, de conformidad con el artículo 353-L del citado Código Laboral, para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación de trabajo 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 establezcan. Pues bien, en el caso de la UNAM, según lo establece el Estatuto del Personal Académico en sus artículos 66 y 78, la evaluación a que se refiere el artículo 353-L, en el caso de los profesores de asignatura, es el concurso de oposición abierto o para ingreso, y para los de carrera es el concurso de oposición cerrado o para promoción; pero uno de los requisitos que deben cumplir para intervenir en ese procedimiento, además de tener tres años de servicios ininterrumpidos en la misma categoría y nivel es el de haber ganado un concurso de oposición abierto" (21).

Ahora bien, independientemente de que las fracciones en mención no introducen elementos innovadores, las mismas no tienen porque subsistir, amén de que sean modificadas en su contenido y se limiten exclusivamente a señalar en una sola, que una vez que los trabajadores académicos obtengan la definitividad en los términos del EPA, adquirirán la estabilidad en el empleo.

(21) *Ibidem.* p. 98.

En cuanto a la fracción XI de la Cláusula 13, debe sostenerse que aunque el Estatuto del Personal Académico no lo señala expresamente, la definitividad se conserva en todas las dependencias de la Universidad, como calidad académica, siempre y cuando los planes y programas de estudio coincidan ya que la definitividad no la otorga una dependencia en particular, sino la Universidad Nacional Autónoma de México como institución. Sin embargo, lo anterior, se desprende de una interpretación integral al citado Estatuto que detallaremos en el capítulo correspondiente.

Cabe destacar que esta fracción no contraría a la Constitución ni a la LFT ni al EPA, en primer lugar porque este último ordenamiento no lo contempla y en segundo lugar porque la Cláusula contractual se refiere a que la relación de trabajo por tiempo indeterminado subsistirá en todas las dependencias de la UNAM con la condición que mencionamos en el párrafo inmediato anterior, es decir, siempre y cuando los planes y programas de estudio coincidan.

Por último, la fracción XIII. Esta también es de especial interés para el presente estudio por lo que la transcribimos "En los concursos de oposición, si con motivo de una impugnación se modifica la clasificación en beneficio del recurrente, esto no podrá afectar los derechos de quienes habiendo participado en el mismo concurso obtuvieron estabilidad".

Esta disposición es una violación flagrante a la exclusi

vidad de la UNAM para determinar el ingreso, promoción y permanencia del personal académico, en los términos Constitucionales, Legales y Estatutarios tantas veces citados, independientemente de que con ella se pretenda proteger a los trabajadores académicos.

Pues bien, citando en primer término, la mencionada fracción no puede referirse a otra cosa más que al concurso de oposición abierto para profesores de asignatura definitivos por dos razones:

a) Porque en dicho concurso valga la expresión puede concurrir uno o varios aspirantes, mientras que en el cerrado únicamente concurre el que ha generado el derecho a solicitarlo y nadie más, en los términos del artículo 66 del EPA.

b) Porque los profesores de asignatura son los únicos que adquieren la definitividad (estabilidad laboralmente habiendo) mediante un concurso de oposición abierto, mientras que los demás miembros del personal académico la adquieren exclusivamente mediante el concurso cerrado, excepto los ayudantes de profesor o investigador que no se les otorga ese derecho por la naturaleza propia del tipo académico, según disponen los artículos 19; 20; 66 y 78, numeral 1 del EPA.

Ubicado el tipo académico, resulta que un concurso de oposición abierto no termina o concluye sino hasta que se agotan todas las instancias, lo cual se desprende de una interpretación integral del EPA, específicamente lo determinado por -

los artículos 66, 75, 76, 77 y 106; es decir un concurso de oposición concluye una vez que haya transcurrido el plazo o término para impugnarlo sin que esto hubiese ocurrido o bien, interpuesto el recurso, el respectivo órgano colegiado hubiese resuelto en definitiva, agotando dicho recurso (22). Se hace notar que en el mismo sentido existe criterio reiterado de interpretación de la Oficina del Abogado General de la UNAM, el cual en su oportunidad lo detallaremos ampliamente.

Expuesto lo anterior, la fracción que analizamos pretende dar derechos de ingreso y estabilidad a los concursantes como profesores de asignatura, cuando no se han agotado las instancias correspondientes, toda vez que la redacción de la misma, señala que se obtiene estabilidad aún antes de que se impugne el resultado del concurso, tan es así que esta "debe" ser respetada en caso de que con motivo de una impugnación se modifique la calificación a favor del recurrente.

Por ello, la multicitada fracción es atentatoria contra la facultad exclusiva de la UNAM, de regular los aspectos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico en los términos de la fracción VIII, del artículo 3º Constitucional y 353-L de la LFT. En consecuencia, debe ser decretada nula o debe tenerse por no puesta.

(22) Interpretación de la Legislación Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM, 1986, ---- p. 121.

Por otra parte, respecto al capítulo denominado "JORNADA DE TRABAJO, DIAS DE DESCANSO, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES", nos interesa destacar algunas licencias o permisos que se encuentran duplicados, palabras más, palabras menos, tanto en el Contrato que se analiza como en el Estatuto del Personal Académico y que a nuestro juicio, dichos permisos y licencias deben ser considerados por su propia naturaleza como de carácter laboral y en consecuencia deben estar contemplados exclusivamente en el CCTPA y ser eliminados mediante reforma del Estatuto del Personal Académico, y que por lo mismo no lo señalamos como derechos del académico en la relación académica en el apartado correspondiente, reservándolos para este momento.

En este sentido, pasamos a citar los efectos que produce la relación laboral, relativos a ciertos permisos y licencias, regulados en la Cláusula 68 del CCTPA; mismos que deben ser derogados del título octavo, denominado "Comisiones, Licencias y Jubilaciones" del EPA.

Cláusula 68 del CCTPA. "...tendrán derecho a disfrutar de las licencias o permisos para faltar a..."

Fracción I. "Con goce de salario hasta por tres días consecutivos. Estos permisos no podrán exceder de tres, en un semestre". Esta misma disposición Contractual se encuentra también regulada en el inciso a) del artículo 95 del EPA.

Fracción II. "Sin goce de salario por motivos personales en una o varias ocasiones, pero sin que la suma de los ---

días exceda de quince en un semestre o de treinta en un año. -
Siempre que los intereses académicos no resulten afectados". -
Al igual que la anterior, esta disposición Contractual se en---
cuentra también contemplada en los artículos 97, inciso g) y -
98, inciso a) del EPA.

Como vemos, estas dos fracciones sí deben ser ubicadas en
el CCTPA, en virtud de que su naturaleza es eminentemente labo-
ral y no guarda relación alguna con el mandato Constitucional y
Legal respecto a la exclusividad de las instituciones de educa-
ción superior autónomas por ley para regular los aspectos de in
greso, promoción y permanencia del personal académico, por lo -
que su inserción en dicha Cláusula es plenamente válida y con-
gruente y; en consecuencia, deben ser derogados del EPA.

D. CAUSAS DE EXTINCION DE LA RELACION LABORAL.

Cierto, como lo señaló el maestro Hugo Italo Morales, en
una ponencia presentada el 21 de agosto de 1985, siendo direc--
tor del Seminario de Derecho del Trabajo, de la Facultad de De-
recho de la UNAM, que al revisar el Estatuto del Personal Acadé-
mico se encuentra uno con diversos vocablos y causales de termi
nación de trabajo, los cuales fueron muy buenos cuando "en la -
Universidad se pensó que no tenía relaciones laborales coordina
das con su personal académico, sino que directamente contrataba
su personal, establecía sus condiciones y sus causas de conclu-
sión. Eso fue válido quizá en el siglo pasado, cuando no había

relaciones laborales" (23), empero, ahora resulta completamente injustificada la existencia de un título especial en el EPA, cuyo contenido precisamente son las causas, entre otras, de la terminación de la relación laboral, llámese causa "culposas" o "no culposas".

Las causas que señala el EPA en su artículo 107 son:

- a) Renuncia
 - b) Mutuo consentimiento
 - c) Muerte del miembro del Personal Académico
 - d) Conclusión del término pactado
 - e) Inasistencia del miembro del Personal Académico a sus labores sin causa justificada, por más de tres veces consecutivas o por más de cinco no consecutivas en un período de 30 ---- días.
- En el caso de los profesores de asignatura, el cómputo se hará por cada grupo escolar.
- f) Haber sido sancionado con destitución, de acuerdo con la Legislación Universitaria.

(23) MORALES, Hugo Italo. Ponencia denominada "Terminación de las Relaciones Laborales entre la UNAM y su Personal Académico". Seminario sobre "Análisis del Estatuto del Personal Académico" el 21 de agosto de 1985.

Por ello, dichas causas son obsoletas y necesariamente deben ser derogadas del multicitado ordenamiento.

Anotado lo anterior, pasamos a señalar conforme a la Ley Federal del Trabajo y Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico en vigor, las causas de terminación de la relación laboral, en el entendido de que conforme a lo dispuesto en el tercer párrafo de la Cláusula 22 del mencionado Contrato Colectivo de Trabajo, las causas de rescisión y terminación de la relación laboral entre la UNAM y sus trabajadores académicos se regulan por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, en ciertas Cláusulas que más adelante citaremos se señalan de alguna manera dichas causas de extinción de la relación de trabajo.

El doctor Italo Morales, considera que rescindir la relación de trabajo es: "un vocablo jurídico en virtud del cual una de las partes de la relación laboral afectada por la conducta del otro en forma grave extingue el vínculo" (24).

En efecto, coincidimos con el autor en cita, en virtud de que la mencionada definición podría desprenderse de lo estipulado en los artículos 46, 47 y 51 de la LFT y Cláusula 30, primer párrafo del CCTPA.

Cuando el patrón rescinde la relación de trabajo es por -

(24) MORALES, Hugo Italo. Ob. Cit.

causas imputables al trabajador, es decir, porque este último - ha incurrido en incumplimiento de sus obligaciones laborales, - tipificadas en la ley laboral; a tal rescisión ordinariamente - se le denomina despido, y cuando el trabajador se rescinde su - relación de trabajo, es porque el patrón ha dado motivo a tal - rescisión, o sea, porque el patrón incurrió en alguna causal de rescisión o, en cuyo caso el trabajador se separa de su trabajo precisamente por causas imputables al patrón (25).

La terminación no guarda relación alguna con las causales de incumplimiento a la relación de trabajo, simplemente porque unilateral o bilateralmente se extingue la relación en cuestión, dado un acto de manifestación unilateral o bilateral de la voluntad.

Al caso, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 53, señala como causas de terminación de la relación de trabajo las siguientes:

- a) El mutuo consentimiento de las partes.
- b) La muerte del trabajador.
- c) La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.
- d) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo-

(25) Idem.

y, el artículo 434 de la misma LFT, señala las causas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo:

- a) Las causas de fuerza mayor o el caso fortuito.
- b) La incapacidad física o mental y la muerte del patrón.
- c) La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- d) El agotamiento de la materia u objeto de una industria extractiva.
- e) El concurso o la quiebra legalmente declarado que provoque el cierre de la empresa.

Desde nuestro punto de vista, las causas unilaterales de terminación de la relación laboral son:

- a) La renuncia. Cláusula 33, fracción II del CCTPA.
- b) La jubilación. Cláusula 73 del CCTPA.

- La renuncia, considerada desde el punto de vista gramatical como "una manifestación de las partes de no querer seguir prestando servicios, generalmente es el trabajador (26).

- La jubilación es un concepto por "virtud del cual la persona, debido a cotizaciones, antigüedad, etc.; después de --

(26) Idem.

cierto tiempo tiene derecho a retirarse" (27).

Por otra parte, las causas bilaterales de la terminación de la relación de trabajo resultan:

a) El mutuo consentimiento. Cláusula 33, fracción I - del CCTPA.

b) Conclusión de la obra objeto del contrato. Cláusula 33, fracción III del CCTPA.

Asimismo, existen otras causas de terminación de la relación de trabajo, pero que estas son por naturaleza distinta a la unilateralidad o bilateralidad, a saber:

a) La muerte del trabajador. Cláusula 33, fracción IV del CCTPA.

b) Causa de fuerza mayor, caso fortuito, cierre, incosteabilidad, etc., empero dichas causas difícilmente se darían en la Universidad, precisamente por ser una institución educativa de carácter público.

CAPITULO III

CONGRUENCIA Y DIVERGENCIAS DE LA RELACION ACADEMICO-LABORAL

Este capítulo tiene por objeto como su mismo nombre lo indica, establecer los puntos en que convergen y divergen la relación académica y la laboral, derivando de esta manera el deslinde, la separación jurídica que debe mediar entre una y otra, independientemente de que en el capítulo inmediato anterior se inició tal deslinde.

1. CONGRUENCIAS.

En este apartado veremos los puntos jurídicos donde coinciden tanto la relación académica como la laboral, según las disposiciones contenidas en nuestra Carta Magna, en la Ley Orgánica, en el Estatuto General y en el Estatuto del Personal Académico de la UNAM, así como en la Ley Federal del Trabajo y, en el vigente Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico.

A. LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA. (congruencia constitucional)

Precisamente con la adición a la fracción VIII, del artículo 3º Constitucional, se legitima y legaliza al rango constitucional a la autonomía de las instituciones de educación superior, entre ellas, desde luego, la UNAM; es decir, a partir -- del 9 de junio de 1980, podemos hablar de congruencias en cuanto al aspecto académico se refiere. Si por la siguiente ra--

zón:

Por haberse creado finalmente un marco jurídico al nivel de nuestra máxima norma jurídica -la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos- sobre la autonomía y sus implicaciones.

Podemos hablar de autonomía de gobierno, autonomía administrativa, empero la que nos interesa para nuestro estudio es la autonomía académica, entendida por ella, entre otros aspectos como la facultad que tiene la UNAM y cualquier otra institución educativa de la misma naturaleza, de fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico a su servicio.

Esta autonomía académica, concebida como una facultad legislativa sobre los citados aspectos la encontrábamos con anterioridad a su inserción en la Constitución, en la vigente Ley Orgánica y en el Estatuto del Personal Académico que datan de los años 1945 y 1974 respectivamente, de ahí que digamos que la autonomía universitaria, adicionada con la fracción VIII del artículo 3° antes citado vino a legitimizar y a legalizar en el nivel más alto de la jerarquía de las normas, o sea en la Constitución Mexicana la facultad exclusiva de la UNAM para determinar los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico.

Pasando a confirmar lo anterior, señalamos lo siguiente:

El artículo 13 de la LO, se refiere a que las relaciones del Personal Académico y Administrativo se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario (Órgano Legislativo de la UNAM).

Aún cuando dicho precepto no señala qué tipo de relaciones son las que regularán los estatutos especiales empero, ---atendiendo a las transformaciones sociales como factores de cambio en el Derecho Positivo Mexicano, actualmente debemos entender por ellas a las relaciones académicas, en el estricto sentido de la palabra, por lo que éstas, llámese ingreso, promoción y permanencia, así como derechos y obligaciones derivados de ellas, deben regularse en estatutos especiales, caso en el cual se contienen en el Estatuto del Personal Académico.

En efecto, en sujeción al artículo 13 de la LO, que cita mos, el Estatuto General en su artículo 83, determina que para el ingreso y promoción del personal académico, deberán ajustarse a los procedimientos contenidos en el Estatuto del Personal Académico. En este mismo sentido, dicho ordenamiento dispone precisamente en su primer artículo que el propio Estatuto regirá las relaciones entre la Universidad y su personal académico.

Por lo anterior, es claro que existe congruencia constitucional respecto a la autonomía académica universitaria en el sentido de que la UNAM, a través de sus órganos competentes está plenamente facultada para determinar los procedimientos de

ingreso, promoción y permanencia de su personal académico.

Para efectos de puntualizar mejor, la congruencia constitucional en la citada autonomía académica consiste, en que al adicionarse al artículo 3° Constitucional la fracción VIII, se recogió una realidad legal y estatutaria de la UNAM. La Carta Magna fue congruente con la Ley Orgánica, el Estatuto General y el Estatuto del Personal Académico de la UNAM, quizás por una finalidad básica o fundamental, la de que el ingreso, promoción y permanencia del personal académico no fuera objeto de una negociación laboral.

Comentamos adicionalmente que esta autonomía universitaria, concebida como una congruencia constitucional, tuvo necesariamente que recogerse en la Ley Federal del Trabajo. En efecto, su artículo 353-L reconfirma precisamente la competencia exclusiva de la UNAM de regular los aspectos académicos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico a su servicio.

B. EL DERECHO DEL TRABAJO.
(congruencia legal)

Igualmente, con la adición de la fracción VIII, al artículo 3° Constitucional, y el capítulo XVII a la Ley Federal del Trabajo, denominado "Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley", podemos hablar de una congruencia legal de la relación de trabajo, derivada específicamente de nuestra Carta Magna, toda vez que has-

ta antes de estas reformas, la relación de trabajo en la UNAM se regulaba por estatutos especiales como lo ordenaba el artículo 13 de la LO. y en virtud de la existencia de la máxima de derecho en el sentido de que sobre la Constitución nada ni nadie.

En efecto, con la adición de la fracción VIII, al artículo 3° Constitucional, del 9 de junio de 1980 se determina definitivamente el régimen de la relación de trabajo en la UNAM, - al disponer que:

Fracción VIII... "Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado "A" del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere".

En cumplimiento de este mandato Constitucional, el 20 de octubre del mismo año, se adicionó el capítulo XVII del título sexto de la Ley Federal del Trabajo denominado como antes ya se mencionó "Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley".

En este sentido, el artículo 353-J de la LFT, se refiere a que la regulación de las relaciones laborales entre el personal académico y administrativo y las universidades públicas au

tónomas tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en dichas relaciones, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las mismas.

Los propios textos, Constitucional y Legal establecen la concordancia que debe existir entre la relación de trabajo y la autonomía, la libertad de cátedra e investigación. El trabajo académico que se presta en las universidades autónomas es un trabajo especial; cierto, empero esto de ninguna manera implica que los derechos laborales y los académicos se enfrenten o deban enfrentarse, sino por el contrario se dé o deba darse una complementación armónica en la realización de la docencia, de la investigación y de la difusión de la cultura, actividades que le son propias a los académicos.

Por otra parte, la ley autoriza la constitución de sindicatos en las universidades autónomas por ley en los términos del artículo 353-N, mismos que se formarán por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas, pudiendo ser de tres tipos: de trabajadores académicos, de administrativos o de institución si agrupa a los dos anteriores. En el caso de los académicos o de los administrativos tiene el tratamiento de sindicato gremial, mientras que los de institución tienen el tratamiento de sindicatos de empresa, por así disponerlo el artículo 353-P de la LFT.

Ahora bien, este derecho de sindicación no lesiona en na-

da a la autonomía universitaria, siendo compatible con ésta.

Cabe destacar que en la UNAM existen dos sindicatos uno de personal académico denominado AAPAUNAM y el otro, del personal administrativo, llamado STUNAM, Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la UNAM y Sindicato de Trabajadores de la UNAM respectivamente, por lo que su tratamiento es el de un sindicato gremial, incluso, conforme a la Cláusula 1 del anterior Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, podemos corroborar dicho tratamiento, al disponer que "son materia de ..., todas las condiciones concernientes al interés gremial de los trabajadores académicos..."

Asimismo, existe una concordancia legal respecto a la ausencia de las Cláusulas de ingreso y separación del trabajador académico en el respectivo Contrato Colectivo de Trabajo en relación con la facultad exclusiva de la UNAM de fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia del citado personal académico.

En efecto, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 353-Q de la LFT, está prohibido a las instituciones de educación superior autónomas por ley establecer en sus Contratos Colectivos de Trabajo para el personal académico la admisión exclusiva o la separación por expulsión, en razón precisamente de que no está sujeto a negociación colectiva el ingreso, promoción y permanencia del personal académico.

La prohibición antes citada obedece a que la propia frac-
ción VIII, del artículo 3° Constitucional dispone que los térmi-
nos del ingreso, promoción y permanencia son atribución exclusi-
va de los órganos universitarios. El artículo 353-Q en comen-
to, constituye uno de los principios de salvaguarda de la auto-
nomía universitaria; en el área académica no puede ni debe ha-
ber otra intervención que no sea la de los órganos de la propia
Universidad, de ahí que sostengamos la congruencia entre este -
artículo 353-Q de la LFT y por ende el Contrato Colectivo de --
Trabajo del Personal Académico, Cláusula 1 con la fracción VIII
del artículo 3° Constitucional.

A mayor abundamiento, este artículo 353-Q, segundo párra-
fo es plenamente congruente con el propio artículo 353-L, de la
citada LFT, toda vez que este último se refiere a la facultad -
exclusiva de la UNAM para regular los aspectos académicos -in-
greso, promoción y permanencia-.

Respecto al derecho de huelga de los trabajadores académi-
cos, cabe hacer notar que éste guarda, por su propia naturale-
za, una congruencia legal en la medida en que concuerda con la
autonomía universitaria, libertad de cátedra e investigación y
los fines propios de la institución, por así disponerlo la frac-
ción VIII, del artículo 3° Constitucional.

Así de esta manera, el artículo 353-J de la LFT, que seña-
lamos con antelación, se refiere a que las relaciones de traba-
jo en las instituciones de educación superior autónomas por ley

se regirán por el capítulo XVII de la propia ley, mismo que - tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social - en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con - la autonomía universitaria, la libertad de cátedra e investiga - ción y los fines propios de las mismas.

Precisamente uno de los objetivos de la huelga de los -- trabajadores universitarios es el equilibrio y la justicia so - cial en su relación de trabajo.

En efecto, el Dr. Dávalos, cita que "En principio puede - señalarse que no existe restricción alguna para que los traba - jadores de las universidades e instituciones de educación supe - rior autónomas por ley puedan ejercitar el derecho de huelga - cuando tengan como causal alguna de las establecidas en el ar - tículo 450 de la ley, y que tenga "por objeto conseguir el -- equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo"-
(1)

Así el artículo 450 del la LFT, señala como objetivos de la huelga:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

(1) DAVALOS MORALES, José. Cuadernos de Legislación Universitaria. Nueva Epoca, núm. 1. 1986, Vol. I, UNAM, p. 45.

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del Título Séptimo;

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

VII. Exigir la revisión de salarios contractuales a -- que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Haciendo un análisis de los supuestos antes mencionados, es de determinarse que no todos estos son aplicables a -- las instituciones de educación superior autónomas por ley, en razón de su propia naturaleza jurídica, no obstante ello, comentaremos lo pertinente:

a) Respecto a la fracción I, cabe destacar en principio que esta hipótesis no se cumple en la UNAM, toda vez que -

ésta no es una unidad de producción y por ende no tiene la característica de ser una empresa en el sentido estricto de la palabra. Sin embargo, dicha hipótesis es y debe ser sustituida por lo dispuesto en el mencionado artículo 353-J de la LFT, teniendo la huelga por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.

b) Referente a la fracción II, es perfectamente aplicable. En la UNAM, actualmente se encuentra vigente el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, cuya revisión corresponde en el mes de febrero cada dos años, caso en el cual, los trabajadores a través de las AAPAUNAM pueden ejercitar el derecho de la huelga.

c) Por lo que toca a la fracción III, el ejercicio del derecho de huelga por este concepto (obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia) es improcedente en cualquier -- institución educativa autónoma por ley, en virtud de que conforme al artículo 353-Ñ de la LFT, no se permite la integración de dos o más sindicatos que pertenezcan a dos o más universidades o instituciones de educación superior, entendiéndose según dispone el artículo 404 del mismo ordenamiento por contrato-ley como el "convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y patrones o uno o varios sindicatos de patrones...". Tal impedimento se debe precisamente a la necesidad de garantizar plenamente la autonomía universitaria. Como consecuencia de dicho impedimento, es improcedente la celebración del contrato-ley en la UNAM.

d) En relación a la fracción IV, los trabajadores a través de su sindicato tienen el pleno derecho de hacer efectivo el emplazamiento y estallar la huelga, a fin de obtener el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo y no así respecto al incumplimiento del contrato-ley, por los razonamientos que expusimos en el inciso inmediato anterior.

e) Respecto a la fracción V, cabe destacar que, si con anterioridad señalamos que las instituciones de educación superior autónomas por ley, no son unidades de producción o empresas, porque no forman parte del proceso de producción y porque sus fines no son lucrativos, sino educativos, de investigación, culturales, etc.; siguiendo con esta secuencia lógica, es improcedente la aplicación de esta fracción a los trabajadores de dichas instituciones. En este tenor, por disposición expresa de la fracción V, del artículo 126 de la LFT, las instituciones de educación pública descentralizadas, están exceptuadas de la obligación de repartir utilidades, caso en el cual, en la UNAM, por su propia naturaleza no le es aplicable la fracción V del artículo 450 de la LFT.

f) La disposición contenida en la fracción VI del precepto que se comenta, relativa a la huelga solidaria o por solidaridad, es improcedente que se dé en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, en razón precisamente de que la propia fracción VIII, del artículo 3° Constitucional estableció en su parte conducente la concordia que debe haber entre la relación de trabajo en las mencio-

nadas instituciones y los principios de autonomía, de libertad de cátedra e investigación de las mismas; caso contrario, si se les facultara para ejercer el derecho de huelga solidaria, se atentaría contra la propia autonomía, la libertad de cátedra y la libertad de investigación.

g) Finalmente, por lo que toca a la fracción VII, es plenamente procedente en la UNAM y en cualquier otra institución de esta naturaleza, ejercer el derecho de huelga por este concepto. En la UNAM, ojalá y no se llegara a este extremo pero creo que es completamente necesario, toda vez que los salarios del personal académico son extremadamente precarios, de ahí que tengan que buscar otras fuentes de trabajo simultáneamente o bien, que se dé básicamente la fuga de cerebros. En la medida en que los académicos tengan salarios decorosos, en esa medida nuestro nivel cultural, educativo y científico será mejor no sólo para nuestra Universidad sino para el país en general.

Como vemos, las fracciones I con su respectiva modalidad anotada en el inciso a) de este sub-tema; II; IV y VII del artículo 450 de la LFT, son aplicables a las universidades y demás instituciones de educación superior autónomas por ley en virtud de ser congruentes todas ellas con lo dispuesto en los artículos 353-J, de la misma Ley Federal del Trabajo, y 3°, -- fracción VIII Constitucional.

2. DIVERGENCIAS

En este punto veremos los aspectos donde difieren la relación académica y la laboral, a efecto de que si es el caso, dichos puntos se supriman de los respectivos ordenamientos jurídicos.

A. Estatuto del Personal Académico.

Como lo señalamos anteriormente, el vigente Estatuto -- del Personal Académico debe regular exclusivamente aspectos de naturaleza académica y no laboral. En efecto, antes de la reforma constitucional (adición de la fracción VIII del artículo 3º) era procedente que el mencionado Estatuto regulara aspectos de naturaleza académica y laboral, empero, a partir de la fecha de la mencionada reforma, el Estatuto debió ser modificado, de tal suerte que únicamente regulara aspectos de naturaleza académica, lo cual a la fecha no ha sido así, provocando en extremo que el mandato Constitucional no se cumpla cabalmente y por ende que haya lugar a una serie de confusiones en cuanto a su aplicabilidad o no aplicabilidad a determinado caso.

En este sentido, cabe hacer notar que en el capítulo II del presente trabajo omitimos señalar algunos aspectos de naturaleza laboral, precisamente porque los vemos en este tema, e independientemente de que también hubo algunos que sí tocamos en ese momento.

El artículo 6 del EPA, señala algunos derechos y obligaciones de naturaleza laboral, que a continuación comentamos:

Fracción II. "Percibir la remuneración correspondiente a su nombramiento o contrato; los aumentos generales y los establecidos por razón de antigüedad".

Esta fracción se refiere al salario que debe percibir el trabajador académico por concepto de su relación de trabajo. Luego entonces debe estar regulado exclusivamente en un ordenamiento de naturaleza laboral.

Fracción III. "Obtener..., los aumentos que conceda la UNAM al revisar bienalmente los sueldos del mismo personal académico".

Igualmente que la anterior, este aspecto se refiere a un derecho de naturaleza laboral y no académico, por lo que debe regirse conforme al respectivo Contrato Colectivo de Trabajo.

Fracción IV. "Recibir las prestaciones que les otorguen la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado..."

Este es un derecho de la Seguridad Social, derivado precisamente de la relación de trabajo, por lo que su referencia debe contenerse en el Contrato Colectivo de Trabajo aplicable. En efecto, dicha referencia la encontramos en la Cláusula 70 - del vigente CCTPA de la UNAM.

Fracción IX. "Disfrutar con goce de salario los días de descanso obligatorio que determinen las leyes".

Al caso no comentaremos más, en virtud de que se refiere al salario del trabajador. Los días de descanso obligatorio se contemplan tanto en la Ley Federal del Trabajo como en el respectivo ordenamiento bilateral, artículo 74 y Cláusula - 59 respectivamente.

Fracción X. "Disfrutar de 40 días naturales de vacaciones al año de acuerdo con el calendario escolar y, en su caso, con el calendario de actividades de la dependencia a la que es tén adscritos; y recibir la prima correspondiente".

Mayor referencia no requiere porque todos sabemos que - este derecho es de naturaleza eminentemente laboral, por lo -- que debe estar regulado en los ordenamientos correspondientes, mismo que se contempla en la LFT, y CCTPA, artículos 76, 80 y demás relativos y Cláusulas 60 y 62 respectivamente.

Fracción XI. "Gozar de licencias en los términos de este Estatuto y de las demás disposiciones aplicables".

Si bien el EPA, contiene licencias y permisos de natura leza estrictamente académico, también contempla licencias y -- permisos de naturaleza laboral, y que en su oportunidad comentamos y criticamos, tales como:

- a) Permisos para faltar a sus labores. (artículo 95, -

inciso a), regulados también por la fracción I, de la Cláusula 68 del CCTPA).

b) Por enfermedad. (artículo 97, inciso a), regulados por la fracción III de la Cláusula 68 del CCTPA).

c) Por motivos personales. (artículos 97, inciso g) y 98, inciso a), regulados también por la fracción II, de la Cláusula 68 del CCTPA).

Fracción XII. "Disfrutar en total de 90 días naturales de descanso, repartidos antes y después del parto, percibiendo salario íntegro".

Al igual que los anteriores, se trata de un derecho estrictamente laboral por lo que no debe ser regulado por un ordenamiento de naturaleza académica, acogiéndose a lo dispuesto por el artículo 170, fracción II de la LFT, y Cláusula 64 del CCTPA.

Fracción XIII. "En caso de defunción, la UNAM entregará a la persona o personas que el miembro del personal académico hubiese señalado, o en caso de omisión a sus herederos legales, el importe de cinco meses de salario si tenía una antigüedad de diez a menos de quince años de servicios al ocurrir su fallecimiento, o de seis meses de salario en caso de que su antigüedad fuese de quince o más años de servicio".

Esta prestación denominada pago de marcha, también de -

carácter laboral no solo la encontramos mal regulada en el --- EPA, sino todavía más, se encuentra en un estado precarísimo - en cuanto al requisito de antigüedad y monto de la prestación- comparado con el CCTPA, Cláusula 74. Claro, esto en razón de la diferencia de años de su instrumentación (1974-EPA; CCTPA.- 15 años de diferencia), empero es inadmisibile que aún se en--- ciente regulado por el EPA.

Al caso, cabe comentar que la mencionada Cláusula 74, - supera en mucho dicha prestación, por lo que la exponemos en - el siguiente cuadro:

Antigüedad	Salario Integro
Hasta 10 años	9 meses
Más de 10 y menos de 20 años	10 meses
Más de 20 años	12 meses

Lo anterior es incrementado atendiendo a que el académico sea de tiempo completo, de medio tiempo o por horas.

Fracción XIV. "Recibir de la UNAM al jubilarse, independientemente de cualquier otra prestación, una gratificación -- conforme a la siguiente tabla:

1. Con una antigüedad en la UNAM de cinco años a menos de veinte años, dos meses de salario.

2. Con una antigüedad en la UNAM de veinte a menos de veinticinco años, cuatro meses de salario".

Reiteramos en este caso el estado precario de este derecho en cuanto a los requisitos de antigüedad y monto de la misma en comparación a lo que al efecto dispone la Cláusula 73 - del CCTPA, motivo por el cual, su regulación en el EPA debe -- ser suprimida.

Para ser más patente la superación de dicha prestación en la citada Cláusula, la señalamos conforme a la siguiente tabla:

Antigüedad	Salario por cada año de servicios
De 5 a menos de 15 años	15 días
De 15 años en adelante	17 días

Y todavía más, dicha Cláusula dispone que en tratándose de trabajadoras, las mencionadas prestaciones serán incrementadas en dos días por cada año de servicios prestados.

Por otra parte, es necesario señalar que estas dos últimas fracciones que hemos comentado, en la práctica universitaria han presentado serios problemas, al extremo de que los académicos han llegado a solicitar que la prestación se les pague -- dos veces, una con base en el EPA y la otra con base en el --- CCTPA, en cuyo caso se ha buscado lo más viable y justo, aplicándose el CCTPA, tomando como fundamento lo dispuesto por el artículo 18 de la LFT y la Cláusula 12, segundo párrafo del -- CCTPA, relativos a que deberá aplicarse la interpretación que -- más favorezca al trabajador.

Al respecto, quizá se llegaría al absurdo de pensarse - que lo más favorable al trabajador sería el otorgarle la misma prestación por dos ocasiones. En este sentido se han resuelto los casos prácticos, mediante un criterio de interpretación de la Oficina del Abogado General que en su momento veremos.

Asimismo, existen en el EPA, otras disposiciones de naturaleza laboral que deben ser suprimidas de dicho ordenamiento como lo mencionamos en el capítulo anterior, relativas a -- las causas de terminación de la relación y que se contemplan - en el artículo 107, como sigue:

- "a) Renuncia.
- b) Mutuo consentimiento.
- c) Muerte del miembro de personal académico.
- d) Conclusión del término pactado.
- e) Inasistencia del miembro del personal académico a - sus labores sin causa justificada, por más de tres veces consecutivas o por más de cinco no consecutivas en un período de 30 días.

En el caso de los profesores de asignatura, el cómputo se hará por cada grupo escolar.

- f) Haber sido sancionado con destitución, de acuerdo - con la Legislación Universitaria".

Los incisos a), b) y d), pertenecen al género convencional, es decir, por acuerdo de las partes se concluye la relación laboral. El inciso c), no requiere de mayor explicación y, los incisos e) y f) se dan por el género de sanción, o sea, porque el trabajador incumplió con sus obligaciones.

Las anteriores causas de terminación las tenemos reguladas en la LFT; artículos 53 y en general 47; este último porque la destitución como ya lo explicamos en el capítulo anterior equivale a una verdadera rescisión de la relación individual de trabajo por causas imputables al trabajador.

Por lo expuesto en este apartado, reiteramos la disensión existente entre el mandato Constitucional consagrado en la fracción VIII, del artículo 3° Constitucional, y el Estatuto del Personal Académico, en relación con el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, caso en el cual se sugiere derogar del Estatuto del Personal Académico las disposiciones que hemos comentado, y que nada tienen que ver con dicho ordenamiento, en razón de su naturaleza eminentemente laboral. He aquí las divergencias existentes entre la relación académica y la laboral.

B. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ACADÉMICO.

Con anterioridad señalamos que el Contrato Colectivo debe regular exclusivamente aspectos de naturaleza laboral y no académica.

Con la adición de la fracción VIII, del artículo 3° --- Constitucional, se consignó el trabajo de los académicos y administrativos de las universidades y demás instituciones de educación autónomas por ley porque se tuvo como objeto primordial el servicio público social de la educación superior, empero, en ese momento fue necesario que el legislador deslindara el ámbito jurídico en la propia Constitución como en la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, la fracción VIII, antes citada establece:

VIII. "Las universidades...realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; --- ...fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico... las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del -- Trabajo conforme a las características propias de un trabajo -- especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las institucio-- nes a que esta fracción se refiere".

Lo anterior denota y deslinda perfectamente lo académico de lo laboral. Lo académico como una facultad exclusiva de su regulación por los órganos de la propia institución; lo laboral desde luego, objeto de negociación colectiva.

La preocupación fundamental de la reforma Constitucional fue afianzar y poner a salvo la autonomía universitaria, - de manera que no fuera rebasada por la acción sindical en constante crecimiento. En este sentido, en la ley se tuvo el cuidado de reservar de manera exclusiva para las universidades y las instituciones de educación superior autónomas por ley la - regulación de sus aspectos sustantivos o sea los académicos".- (2)

Cierta es la anterior afirmación del Dr. Dávalos, en -- virtud de que la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 353-L lo siguiente:

353-L. "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, ... 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".

Pues bien, en este orden de ideas, los mandatos Constitucional y legal, el vigente Contrato Colectivo de Trabajo, -

(2) DAVALOS MORALES, José. Ob. Cit. p. 49.

los acató parcialmente al establecer en su Cláusula 1 lo siguiente:

Cláusula 1. "Las relaciones laborales entre la UNAM y su personal académico se rigen por el presente Contrato Colectivo de Trabajo; en lo no previsto se aplicarán las disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo".

"Los aspectos de carácter exclusivamente académico quedan reservados a la UNAM, en los términos del Artículo 3° Fracción VIII, Constitucional, así como la Legislación Universitaria y Laboral Aplicable".

Mencionamos parcialmente a esta disposición, porque la problemática divergencial se presenta en Cláusulas posteriores que con detalle analizamos en el capítulo anterior y que ahora, a efecto de no entrar en repeticiones innecesarias, pero sí, dada la importancia de ellas, es imprescindible hacer la respectiva referencia, toda vez que pretenden regular aspectos académicos de ingreso, promoción y permanencia, pretendiendo en algunos casos, anular las disposiciones Constitucionales, Legales y Estatutarias y en otros casos se concretan a ser simples remisoras al ordenamiento correspondiente. Estas Cláusulas son 6; 13, fracciones I, III, IV, VI, VII y XIII.

En efecto, dichas Cláusulas pretenden tácitamente hacer nugatoria la fracción VIII, del artículo 3° Constitucional y el artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo al regular as-

pectos de naturaleza estrictamente académica, pero como lo mencionamos con anterioridad, existe la máxima de derecho en el sentido de que sobre la Constitución nada ni nadie. Por ello, recogemos los comentarios del Dr. Dávalos respecto a que las "negociaciones en los aspectos concernientes en la autonomía, la libertad de cátedra, investigación y la extensión de la cultura, no es propia, jurídicamente, de los contratos colectivos, si por el contrario, un contrato colectivo llegara a abordar esta materia, las cláusulas relativas serían nulas por ir contra la Constitución y la Ley. Lo anterior fue la opinión del Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nayarit, en diciembre de 1980..." (3)

(3) *Ibidem.* pp. 50-1.

CAPITULO IV

ALGUNOS CRITERIOS DE INTERPRETACION DE LA LEGISLACION UNIVERSITARIA

El marco normativo de la institución, faculta al Abogado General para representar a la Universidad en asuntos conten ciosos y judiciales, la cual también puede delegarla, según - disponen los artículos 9, último párrafo de la Ley Orgánica y 30 del Estatuto General. Esta facultad no representa de ningu na manera que el Abogado General tenga posibilidad de interpre tar las normas jurídicas que conforman nuestro sistema de dere cho institucional, sin embargo, el legislador universitario tu vo especial cuidado para otorgar la facultad de la interpreta ción antes citada al Abogado General, quizá fundamentalmente - por ser perito en derecho, plasmándola en ciertos ordenamien-- tos internos, por ejemplo el Reglamento del Sistema de Cátedra y Estímulos Especiales de la UNAM, que regula algunos aspectos de naturaleza académica y en el que expresamente su artículo - 25 dispone que "La interpretación de este Reglamento será res ponsabilidad del Abogado General de la UNAM".

No obstante lo anterior, aclaramos que ni el EPA ni el CCTPA, expresan la facultad del Abogado General para interpre tar la Legislación Universitaria. Sin embargo ha sido prácti ca ordinaria la misma, con objeto de esclarecer la normativi dad que rige a nuestra Casa de Estudios; tan es así que existe una compilación de los criterios interpretativos denominada - "Interpretación de la Legislación de la UNAM, 1973-1986" y los

Cuadernos de Legislación Universitaria que también contienen ciertos criterios.

De esta manera procuraremos exponer algunos dictámenes de interpretación para apoyar nuestras aseveraciones o propuestas respecto a nuestro tema, asentadas durante el desarrollo del presente trabajo.

A. RELACION ACADEMICA.

1. "El artículo 19 del Estatuto del Personal Académico únicamente se limita a determinar el tipo de concurso a que -- tienen derecho los técnicos académicos para obtener la definitividad o promoverse sin señalar ninguna regla específica, por lo que dicho concurso debe realizarse de conformidad con los -- principios generales que el mismo ordenamiento establece en -- los capítulos I y III de su Título V" (1).

Of. 7.1/1035
21 de junio de 1985

Este criterio reafirma lo comentado en el capítulo II de este trabajo, respecto al concurso de oposición para promoción para los técnicos académicos. Caso en el cual es perfectamente entendible, en virtud de la ausencia de disposición expresa, que se aplique supletoriamente el procedimiento aplica-

(1) Interpretación de la Legislación Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM, 1986, p. 481.

ble a los profesores y a los investigadores.

2. "De conformidad con la Legislación Universitaria, - existe la posibilidad de que un investigador o profesor de carrera, habiendo resultado ganador de un concurso de oposición-abierto, o para ingreso, al cumplir tres años ininterrumpidos en la misma categoría y nivel, solicite simultáneamente la definitividad y la promoción en el concurso de oposición cerrado o para promoción que se abra de conformidad con el artículo 78 del Estatuto del Personal Académico, en el entendido de que, - de haberse solicitado tanto la definitividad como la promoción, esta última sólo podrá otorgarse de obtenerse la definitividad en el mismo concurso cerrado" (2)

Of. 7.1/1515
15 de agosto de 1986
Of. 7.1/1145
11 de agosto de 1987

Este criterio reitera lo que mencionamos en el capítulo II del presente, relativo al concurso de oposición cerrado, in dependientemente de que condiciona la promoción a la obtención de la definitividad en el mismo concurso y que efectivamente - apoya más a la carrera académica.

3. "El miembro del Personal Académico que se le sancio

(2) Algunos Criterios de Interpretación de la Legislación Universitaria emitidos por el Abogado General, Cuadernos de - Legislación Universitaria, Núm. 4, Sept.-Dic., 1987, Vol.- II, p. 146.

ne con destitución, al tenor de una resolución firme del Tribunal Universitario, con fundamento en el artículo 98, fracción I, del Estatuto General, se encuentra, impedido definitivamente para reincorporarse a la Universidad, no pudiendo participar en los concursos de oposición para ingreso que se convocan que" (3).

Of. 7.1/1513
13 de agosto de 1986

Este criterio de interpretación que es más o menos reciente, confirma implícitamente lo que señalamos en el punto de causas de terminación de la relación académica, cuando tocamos el término de destitución, aún cuando el sentido que se le pretendió dar fue respecto a la imposibilidad de reincorporarse a prestar servicios a la UNAM, una vez destituido de la misma.

Pues bien, precisamente esta parte es la que nos interesa, toda vez que la destitución corresponde en términos laborales a una rescisión, tan es así que el trabajador es separado de su trabajo e impedido para volver a prestar sus servicios. Hasta antes del reconocimiento constitucional de la autonomía universitaria era admisible este término de destitución, porque la regulación de las relaciones laborales se encontraba en el propio EPA, pero después de 1980, fecha de la reforma de la

(3) Interpretación de la Legislación Universitaria. Ob. Cit. - p. 122.

Constitución y de la LFT, debió haberse derogado el término -- destitución.

Si actualmente se destituyera a un miembro del personal académico, por alguna causa de responsabilidad universitaria o por incumplimiento a sus obligaciones académicas, en los términos estatutarios, se correría el riesgo de que, llegado el caso de litigio laboral, la Universidad obtendría un laudo condenatorio por razón simple del despido injustificado.

Los anteriores criterios de interpretación han estado - sujetos a reiteración hasta la fecha, empero estos fueron tomados del material publicado en virtud de que los reiterados no lo están, sin embargo, estos últimos no los puedo presentar - por encontrarse en los archivos correspondientes, no obstante de que permitirían corroborar su actualización.

Por otra parte, y expuesta la imposibilidad de presentar los criterios reiterados antes citados, también resulta - aplicable dicha imposibilidad respecto a otros criterios más, pero que dada la importancia de uno de ellos, lo comentaremos en seguida.

En efecto, un criterio interpretativo de la Oficina del Abogado General, ha sido en el sentido de que, la regulación - de los aspectos de naturaleza académica compete exclusivamente a la UNAM, el cual se construye a lo dispuesto por la fracción VIII, del artículo 3° Constitucional y 353-L de la Ley Federal

del Trabajo (4).

B. RELACION LABORAL.

1. "La disposición que establece la Cláusula 13, fracción XI, del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, en el sentido de que la definitividad que adquiere el -- trabajador académico surte sus efectos en todas las dependencias de la UNAM, en tanto desempeñe sus funciones en la misma área o materia en la que fue declarado definitivo, no viola ni contraría la Legislación Universitaria, ni resta facultades a los consejos técnicos, por ser concordante con el espíritu del artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo que señala que un trabajador académico se considerará contratado por tiempo indefinito, una vez que haya sido evaluado por el órgano competente, conforme a los requisitos y procedimientos señalados -- por la institución" (5).

Of. 7.1/506
6 de junio de 1984

En efecto, el criterio en cita, confirma la aseveración mencionada en el punto relativo a los efectos de la contratación de la relación laboral vistos en el capítulo II del presente, ya que efectivamente, todo académico definitivo, consejer

(4) El dictamen se encuentra en el archivo de la Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria, UNAM.

(5) *Ibidem*. p. 276.

va su calidad en todas las dependencias de la UNAM, con la con di ci ón que el propio criterio señala, siendo congruente este - derecho con la Constitución y con la LFT.

2. "En el procedimiento ordinario para designar profesores o investigadores a través de un concurso de oposición pa ra ingreso, es decir un concurso abierto, si el resultado es - favorable a determinado candidato dentro o fuera del plazo que establece el Estatuto del Personal Académico en su artículo - 72, el nombramiento deberá tramitarse a partir de que haya con cl u i d o el término de 10 días hábiles siguientes a la fecha en que se dió a conocer el resultado, siempre que no se haya in--terpuesto el recurso de revisión previsto en el artículo 106 - del Estatuto del Personal Académico.

De haberse interpuesto el recurso de revisión, si el - resultado de éste pudiera afectar al concursante o concursan--tes favorecidos, el nombramiento deberá tramitarse a partir de que haya concluído dicha revisión con la resolución definitiva del Consejo Técnico, en los términos del inciso e) del artícu--lo 106 del mencionado estatuto" (6).

Of. 7.1/1286
16 de julio de 1986

El criterio en cuestión viene a confirmar lo manifesta--do en el capítulo II del presente trabajo, precisamente en lo-

(6) Ibídem. p. 121.

relativo a la relación de trabajo, Cláusula 13, fracción XIII-del CCTPA.

Cierto, la estabilidad en el empleo no se da mientras - el trabajador académico no sea declarado definitivo o no ad--quiera la permanencia mediante la resolución definitiva del - Consejo Técnico en el respectivo concurso, luego entonces no - puede ni debe haber estabilidad en el empleo de un concursante mientras se esté desahogando el correspondiente recurso de re-visión, promovido por otro concursante en el mismo procedimien-to.

Los anteriores criterios de interpretación a la Legisla-ción Universitaria, al igual que en el subtema anterior, han - sido reiterados desde su publicación a la fecha por la Oficina del Abogado General, presentándose la problemática de no poder precisarlos en virtud de no estar publicados aún.

Finalmente, pasamos a señalar un criterio no publicado-que obra en los archivos correspondientes, pero que es de inte-rés para nuestro tema:

En 1990, se dictaminó respecto a que, en caso de que un miembro del personal académico de la UNAM, al momento de jubilarse, solicite dos veces la gratificación por jubilación, fun-damentándola en el Estatuto del Personal Académico y en el Con-trato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, es improce-dente su otorgamiento dos veces, en virtud de tratarse de la -

misma prestación, por lo que en todo caso se estaría a lo dispuesto en el respectivo CCTPA, en razón de que, conforme al artículo 18, de la LFT y Cláusula 12, segundo párrafo del mencionado Contrato Colectivo, en caso de duda sobre la interpretación a las normas de trabajo, deberá aplicarse la interpretación más favorable al trabajador; caso en el cual, lo dispuesto por el pacto bilateral, favorece más al trabajador académico (7).

Este criterio viene a reforzar lo que señalamos en el capítulo III del presente estudio, relativo al subtema de las divergencias de la relación académica y laboral.

(7) El dictamen se encuentra en el archivo de la Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria, UNAM.

CONCLUSIONES

1. La Universidad, desde su fundación con un estado real a la época ha sido hasta ahora en sus distintas etapas y seguirá siendo la cuna de la civilización, de la educación y de la cultura con la participación fundamental de las distintas figuras académicas del personal académico a su servicio, por lo que - con dependencia e independencia, primero del poder ejecutivo y eclesiástico y después del poder ejecutivo, dicho personal ha disfrutado de ciertos derechos y obligaciones acordes a su propia época -desde la creación de la Real y Pontificia Universidad de México, hasta la Universidad Nacional Autónoma de México con su respectiva Ley Orgánica del 6 de enero de 1945.

2. De esta fecha hasta el 9 de junio de 1980, todo tipo de relación, llámese académica o laboral, entre la Universidad y su personal académico se regía por estatutos especiales como - lo ordenaba el artículo 13 de la Ley Orgánica de 1945, especificándose indistintamente sus derechos y obligaciones de tipo académico y laboral.

3. No obstante el punto anterior, el artículo 14 de la propia Ley Orgánica estableció reglas generales para el ingreso, promoción y definitividad del personal académico con las bases de la oposición o bien, mediante un procedimiento similar e idóneo, así como la temporalidad máxima de los interinos.

Por este mandato legal, se expidió en marzo de 1945, el

Estatuto General de la UNAM, el cual contiene disposiciones - también generales respecto al ingreso y promoción del personal académico, remitiéndolos a los procedimientos que consignaría el Estatuto del Personal Académico, mismo que contemplaría ade más sus derechos y obligaciones.

Asimismo este último Estatuto, compiló en 1970 una serie de disposiciones al caso, siendo abrogado por el del 28 de junio de 1974, actualmente vigente, el cual tampoco distingue las relaciones del personal académico, pero que sí determinó - los procedimientos de ingreso, promoción y definitividad del - mencionado personal, requisitos, derechos y obligaciones de -- los mismos.

4. Con la reforma constitucional, adicionándose la frac--- ción VIII, al artículo 3° se legitimizó y legalizó a este rango la facultad exclusiva de la UNAM para determinar el ingre-- so, promoción y permanencia del personal académico, y a partir de esta fecha las relaciones laborales se regirán por el Apar- tado "A" del artículo 123 Constitucional y consecuentemente se regularían por la Ley Federal del Trabajo, indicando esta auto nomía universitaria la libertad de los trabajadores académicos para ejercer sus derechos laborales individuales, colectivos - de sindicalización, negociación colectiva y huelga, concordando éstas con las garantías académicas.

5. El vigente Estatuto del Personal Académico debe regular exclusivamente la relación académica -tipología del personal -

académico, requisitos, concursos de oposición para el ingreso, promoción y permanencia de dicho personal, derechos y obligaciones de naturaleza estrictamente académica, recursos y órganos académicos y sanciones de naturaleza también académica. - En este sentido, se debe reformar este Estatuto, derogando los aspectos de naturaleza eminentemente laboral.

6. Existe congruencia Constitucional, Legal y Estatutaria en cuanto a los aspectos de naturaleza académica -ingreso, promoción y permanencia del personal académico.

7. Por mandato Constitucional y Legal, el vigente Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM debe regular aspectos de naturaleza estrictamente laboral, haciéndolos congruentes con la autonomía universitaria, entre otros, - en cuanto a aspectos académicos se refiere.

Existe congruencia Constitucional, Legal y Contractual de naturaleza laboral con:

- a) La autonomía y la libertad sindical
- b) Autonomía académica y ausencia relativa o parcial - de las cláusulas de ingreso y separación del trabajador académico en cuanto a lo que señala el respectivo Contrato Colectivo de Trabajo.
- c) La autonomía y el derecho de huelga por concepto de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, celebración y revisión del Contrato Colectivo de -

Trabajo y exigir el cumplimiento de éste, asimismo, exigir la revisión salarial.

8. Existen divergencias Estatutarias y Contractuales respecto a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y Ley Federal del Trabajo:

a) Existencia en el Estatuto del Personal Académico de derechos y obligaciones de naturaleza laboral que deben ser regulados únicamente por el correspondiente Contrato y que en este último también se regulan superando las disposiciones Estatutarias, así como la existencia de las causas de terminación de la relación académica que corresponden realmente a las causas de extinción de la relación laboral.

b) Existencia en el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de ciertas cláusulas que pretenden regular aspectos académicos -ingreso, promoción y permanencia- que son materia exclusiva de los órganos académicos de la UNAM.

9. Las Cláusulas 6 y 13, fracción I, III, IV, V, VI, VII y XIII, del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico deben refutarse nulas o deben tenerse por no puestas, pues pretenden hacer nugatorio el mandato constitucional, relativo a la autonomía universitaria para que los órganos académicos de la UNAM regulen los aspectos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico.

10. La propia fracción VIII, del artículo 3° Constitucio---

nal, así como el artículo 535-J y 353-L, de la Ley Federal del Trabajo deslindan perfectamente la relación académica y la relación laboral, empero, ello no implica que dichas relaciones deban contraponerse, sino por el contrario deben ser congruentes.

BIBLIOGRAFIA

Acosta Romero, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1983. 5a. Edición.

Barbagelatta, Héctor Hugo, y otros. Libro en Homenaje al Maestro Mario de la Cueva, UNAM, México, 1981. Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Barquín, Manuel. Centro de Documentación Legislativa Universitaria de la UNAM Universidades, 3a. serie, año XXI, número 87. México, D.F., enero-marzo, 1981.

Barquín Alvarez, Manuel. El Marco Jurídico Interno. Aguascalientes. SEP. ANUIES, 1980.

Barquín Alvarez, Manuel y Carrillo Prieto, Ignacio. La Regulación del Trabajo en las Instituciones Autónomas de Educación Superior. México, UNAM, 1984.

Básave Fernández del Valle, Agustín. Estructuras Universitarias y Autonomía (comentario). Seminario Regional sobre Universidades y Sociedad del 8 al 13 de septiembre de 1975. Monterrey, México, Monterrey.

Briceno Ruz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla, México, 1985.

Buen Lozano, Néstor de. Tomo II. Derecho del Trabajo, Derecho Individual, Derecho Colectivo. Editorial Porrúa. 4a. Edición. México, 1981.

Cabrera, Carlos. La Universidad, su Régimen Autónomo y Laboral. Tesis Profesional, Sl. se., 1979.

Carpizo, Jorge. El Régimen Laboral en la Universidad Latinoamericana. (Asociaciones, Sindicatos, EPA). Conferencia Latinoamericana de Legislación Universitaria, 6 a 10 de marzo de 1977. Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador. México, UDUALT, Secretaría General. 1977.

Carrillo Prieto, Ignacio. El Personal Académico en la Legisla

ción Universitaria. México, D.F., UNAM, 1976.

Carrillo Prieto, Ignacio. et. al. La Contratación Colectiva del Personal Académico en el Derecho Comparado. Traducción Jo sé de Jesús Orozco Henríquez. México, D.F. UNAM. 1982.

Cordera, Rolando. Sobre el Sindicalismo del Personal Académico Universidad, Política y Sociedad. 1978.

Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, Méxi co, 1985.

García Laguardia, Jorge Mario. La Autonomía Universitaria en América Latina. Mito y Realidad. UNAM, México, 1977.

Gerson, Boris. Observación Participante y Diario de Campo en el Trabajo Docente. Perfiles Educativos, no. J. julio agosto- y septiembre, 1979.

González Oropeza, Manuel. El Régimen Patrimonial de la Univer sidad Nacional Autónoma de México, UNAM, México, 1977.

Hurtado Márquez, Eugenio. La Universidad Autónoma 1929-1944.- UNAM, México, 1976.

Jiménez Rueda, Julio. Historia Jurídica de la Universidad de México. México, Facultad de Filosofía y Letras, 1955.

Madrazo, Jorge. El Sistema Disciplinario de la Universidad Na cional Autónoma de México, México, D.F., UNAM, 1980.

María y Campos, Alfonso de. Estudio Histórico-Jurídico de la Universidad Nacional 1881-1929 México, D.F., UNAM, 1975.

Martínez del Río, Pablo. La Real y Pontificia Universidad de México, UNAM, México, 1951.

Novoa Monreal, Eduardo. La Universidad Latinoamericana y el - Problema Social. UNAM, México, 1978.

Orozco Henríquez, José de Jesús. Régimen de las Relaciones Co lectivas de Trabajo en las Universidades Públicas Autónomas, -

UNAM, 1984.

Perezniето Castro, Leonel. Algunas Consideraciones Acerca de la Reforma Universitaria en la Universidad Nacional Autónoma de México, México, D.F., UNAM, 1976.

Pinto Mazal, Jorge. La Autonomía Universitaria, Antología, - UNAM, México, 1974.

Ruprecht, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo México, - D.F., UNAM, 1980.

Russomano, Mozart Victor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, 3a. Edición, UNAM, México, 1983.

Valadés, Diego. El Derecho Académico en México, México, --- UNAM, 1987.

Valadés, Diego y Carrillo Prieto, Ignacio. El conflicto Laboral en la Universidad Nacional Autónoma de México 1977, UNAM, México, 1980.

Valadés, Diego. La Universidad Nacional Autónoma de México, - México, D.F., UNAM, 1974.

L E G I S L A C I O N

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Comisión Federal Electoral, Secretaría Técnica, 1987.

Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión
Social. 1986.

Código Civil para el Distrito Federal, Porrúa.

Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México.
Publicación en el Diario Oficial de la Federación el 6 de ene-
ro de 1945.

Legislación Universitaria, UNAM. Dirección General de Estu-
dios de Legislación Universitaria. México, 1990.

Compilación de Legislación Universitaria de 1910 a 1976. Co-
misión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos. 1a. Edi-
ción. UNAM. Tomos I y II. México, 1977.

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

Acuerdo por el que se crean las Comisiones Dictaminadoras Auxiliares de Evaluación Curricular del Personal Académico. Organó Informativo, Universidad Autónoma Metropolitana, abril 9, - México, 1988.

Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, UNAM -- AAPAUNAM, 1989-1991 y 1991-1993.

Latinoamérica, Cuadernos de Cultura Latinoamericana, No. 5, - Justo Sierra, Inauguración de la Universidad Nacional, UNAM.

Legislación y Jurisprudencia, Gaceta Informativa, UNAM, México, 1975, Volumen 4.

Interpretación de la Legislación de la Universidad Nacional Autónoma de México 1973-1986, UNAM, México, 1987.

Cuadernos de Legislación Universitaria, Vol. I, Nueva Epoca, - Número 1, 1986. Dirección General de Estudios de Legislación-Universitaria. UNAM. Primera Edición, 1986.

Cuadernos de Legislación Universitaria. Volumen II. Números 2 y 4. Mayo-Agosto y Septiembre-Diciembre 1987. Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria UNAM.

Cuadernos de Legislación Universitaria. Vol. II, Número 6. Mayo-Agosto 1988. Dirección General de Estudios de Legislación-Universitaria. UNAM.

S U M A R I O

INTRODUCCION.	Pág.
CAPITULO I	
ANTECEDENTES HISTORICOS	
1. La Real y Pontificia Universidad de México.....	1
2. Epoca Independiente.....	3
3. Etapa Porfirista.....	5
4. La Autonomía Universitaria.....	12
5. La Universidad Nacional Autónoma de México.....	17
CAPITULO II	
RELACION ACADEMICA Y RELACION LABORAL	
1. Relación Académica.....	
A. Concepto.....	33
B. Formas de Contratación.....	35
C. Ingreso, Promoción y definitividad.....	37
D. Organos que determinan el Ingreso, Promoción y Definitividad.....	60
E. Efectos que Produce el Ingreso, Promoción y Definitividad.....	66
F. Organos disciplinarios en caso de incumplimiento de las Obligaciones Académicas.....	79
G. Causas de Terminación de la Relación Académica	84
2. Relación Laboral.....	86
A. Concepto.....	87
B. Formas de Contratación.....	90
C. Algunos Efectos de la Contratación.....	93
D. Causas de Extinción de la Relación Laboral....	105
CAPITULO III	
CONGRUENCIAS Y DIVERGENCIAS DE LA RELACION ACADEMICO LABORAL	
1. Congruencias.....	111

A. La Autonomía Universitaria (Congruencia Constitucional).....	111
B. El Derecho del Trabajo (Congruencia Legal)..	114
2. Divergencias.....	123
A. Estatuto del Personal Académico.....	124
B. El Contrato Colectivo de Trabajo Vigente del Personal Académico.....	131
CAPITULO IV.	
ALGUNOS CRITERIOS DE INTERPRETACION DE LA LEGISLACION UNIVERSITARIA	
Facultad del Abogado General de la UNAM para - emitir criterios de interpretación de la Legislación Universitaria.....	136
A. Relación Académica.....	137
B. Relación Laboral.....	141
CONCLUSIONES.....	145
BIBLIOGRAFIA.....	150