

132



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

EL ESTATUTO DEL PERSONAL ACADEMICO Y
LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR
ACADEMICO EN LA UNAM

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A :
IRMA DIANA DIAZ MORALES



CIUDAD UNIVERSITARIA

2000



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 esta 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.



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL.

UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E .

Muy Distinguido Señor Director:

La compañera DIAZ MORALES IRMA DIANA, inscrita en el Seminario de ----
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha -----
elaborado su tesis profesional intitulada "EL ESTATUTO DEL PERSONAL ---
ACADEMICO Y LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR ACADEMICO EN LA ----
UNAM", bajo la dirección del LIC. GUSTAVO LUGO MONROY, para obtener --
el título de Licenciada en Derecho.

La LIC. LILIA GARCIA MORALES, en oficio de fecha 4 de febrero del ---
2000, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por_
lo que, con apoyo en los artículos 18, 19, 20, 26 y 28 del vigente --
Reglamento de Exámenes Profesionales suplico a usted ordenar -----
la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen
Profesional de la compañera de referencia.

A T E N T A M E N T E .

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cd. Universidad, D.F. 04 de Febrero del 2000.

Lic. Guillermo Horé Robaina
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar el trámite_
para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día
a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido
de que transcurrido dicho lapso sin haberlo hecho, caducará la -----
autorización que ahora se le concede para someter su tesis a examen ---
profesional, misma autorización que no podrá otorgarse nuevamente sino_
en el caso de que el trabajo recepcional conserve su actualidad y -----
siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del_
examen haya sido impedida por circunstancia grave, todo lo cual -----
calificará la Secretaria General de la Facultad.

México, D.F. a 4 de febrero del 2000

DR. GUILLERMO HORI ROBAINA
DIRECTOR DEL SEMINARIO DE
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL
P R E S E N T E

Por medio de la presente hago constar que la alumna IRMA DIANA DÍAZ MORALES, quien realizó en el Seminario a su digno cargo, el trabajo de tesis intitulado **El Estatuto del Personal Académico y la Estabilidad Laboral del Trabajador Académico en la UNAM**, bajo al dirección del Lic. Gustavo Lugo Monroy, y toda vez que lo ha concluido y ha realizado las correcciones que se determinaron apruebo el mismo, por lo que de mi parte no existe inconveniente alguno de que continúe con sus trámites correspondientes.

Sin otro particular por el momento y agradeciendo de antemano sus atenciones, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

A T E N T A M E N T E



LIC. LILIA GARCÍA MORALES
Segunda Revisora

A ti Señor que me diste la oportunidad
de concluir este trabajo rodeada de toda
la gente que amo y cerca de ti.

A mis padres que siempre me brindaron
todo su apoyo, amor, confianza y
comprensión, les dedico esta tesis
como una pequeña muestra de mi
agradecimiento.

A la abogada Isabel Mendoza García
Titular del Departamento Jurídico de la
A.A.P.A.U.N.A.M., porque más que mi jefa
siempre fue una amiga y sin su apoyo
no hubiera sido posible la conclusión de
este trabajo.

A María Cristina, Daniela, Edith, Genoveva
y Mara por compartir conmigo las noches
de desvelo y momentos de preocupación
que precedieron a esta investigación.

A Erika, Donají, Arturo y Jorge, por
hacer de mi Carrera, una etapa feliz e
inolvidable de mi vida ¡Gracias!

A ti Carlos por compartir conmigo estos
momentos, brindarme tu apoyo y
caminar conmigo hacia un mismo futuro.

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I

Página

1.- GENERALIDADES	1
1. Relación laboral	3
1.2. Concepto de relación de trabajo	3
1.2.1. Definición legal	3
1.2.2. Concepto personal	4
1.3. Elementos subjetivos de la relación laboral	4
1.3.1. Trabajador	4
a) Trabajador de base o de planta	6
b) Trabajador de confianza	6
c) Trabajador académico	8
1.3.2. Patrón	9
a) La UNAM en su carácter de patrón	10
1.4. Elementos objetivos de la relación laboral	11
1.4.1. Prestación del trabajo de manera personal	11
1.4.2. Subordinación en la prestación del trabajo	12
1.4.3. Pago de un salario	14
1.5. Estabilidad laboral	15
1.5.1. Concepto	18
1.5.2. Tipos	19
a) Estabilidad absoluta	20
b) Estabilidad relativa	20

CAPITULO II

II.- MARCO HISTÓRICO	22
2. Antecedentes de la Universidad Nacional Autónoma de México	22
2.1. Autonomía Universitaria	26
2.2. Legislación Universitaria	27
a) 1929	27
b) 1933	28
c) 1945	29
2.3. Estatuto del Personal Académico de 1970	32
2.4. Fracción VIII del Artículo 3º Constitucional	32
2.5. Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por ley	37

CAPÍTULO III

	Página
III.- MARCO JURÍDICO	42
3. Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos	42
3.1. Artículo 3º Fracción VII	42
3.2. Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley	45
3.3. Ley Orgánica de la UNAM de 1945	49
3.4. Estatuto General de la UNAM de 1945	58
3.5. Estatuto del Personal Académico de la UNAM de 1974	59
3.6. Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM	60

CAPITULO IV

IV.- EL ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO Y LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR ACADÉMICO EN LA UNAM	65
4. Aspectos generales del Estatuto del Personal Académico	65
4.1. Instituciones que regulan la estabilidad laboral del trabajador académico..	65
4.1.1. Concursos de Oposición	66
a) Abierto o para ingreso	67
b) Cerrado o para promoción	73
4.2. Relación laboral del trabajador académico con la Universidad Nacional Autónoma de México	79
4.3. Autoridades universitarias que intervienen en la estabilidad del trabajador académico	80
a) Consejos Técnicos	80
b) Comisiones Dictaminadoras	82
c) Consejos Internos o Asesores	84
4.4. Intervención del Sindicato del Personal Académico	85
4.4.1. Contrato Colectivo de Trabajo del personal Académico de la UNAM	85
4.4.2. Cláusulas que intervienen en la estabilidad laboral del trabajador académico	86
4.5. El Estatuto del Personal Académico y el Contrato Colectivo de Trabajo.	93
CONCLUSIONES	98
BIBLIOGRAFÍA	101
GLOSARIO	107

INTRODUCCIÓN

El Derecho ha venido evolucionando con el desarrollo del ser humano en su relación con sus similares, al crear la sociedad y la estructura jurídica que conforma el Estado que actualmente conocemos. Es evidente que el reconocimiento de derechos sociales y su inclusión en la Constitución ha revolucionado la Ciencia Jurídica que día con día se alimenta con nuestro actuar y, conforme crece el grado de educación, se reclama mayor participación y respeto de los derechos tanto individuales como sociales.

No obstante que es función del gobierno del Estado el vigilar el cumplimiento de las Instituciones Jurídicas, es en ocasiones el propio Estado quien lo transgrede afectando la esfera jurídica de los gobernados.

En este tenor, es por todos conocida la situación de los trabajadores académicos en México y en especial en la comunidad universitaria, ya que constantemente nos enteramos que en nuestra Institución existe ausentismo, fuga de intelectuales, desmoralización por continuar la carrera académica, cargas excesivas de trabajo, imposición de requisitos y procedimientos para poder obtener la estabilidad laboral.

Es importante resaltar que el personal académico es la parte fundamental de la estructura de la Universidad Nacional Autónoma de México y con ellos se crea una figura académica que va desde el Ayudante de Profesor hasta el Investigador de Carrera, y con base en su categoría, se les distribuyen las funciones, derechos y obligaciones, que les corresponden, sujetos sin los cuales no se podrían llevar a cabo los fines de la Institución, motivo por el cual se requiere crear las condiciones, reconocimientos y respeto a su labor para poder otorgarle a la carrera académica el valor que realmente le corresponde.

Por otro lado, el ingreso, promoción y permanencia de dicho personal, se llevará a cabo mediante los procedimientos internos que para tal efecto establece la Legislación Universitaria, procedimientos que reciben el nombre de concursos de oposición, por medio de los cuales se adquiere la estabilidad o permanencia en el empleo, que en nuestra **máxima casa de estudios** se denomina definitividad, tales procedimientos se encuentran regulados en el ordenamiento interno denominado Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, el cual contempla en mucho, situaciones de carácter eminentemente laboral, situación con la que no estamos de acuerdo, toda vez que las cuestiones laborales deben regularse por el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico y en lo no previsto, por la Ley Federal del Trabajo, tal y como lo demostraremos con el desarrollo de la presente investigación.

Las bases normativas para el desempeño del trabajo académico en la Universidad Nacional Autónoma de México se encuentran reguladas en el contenido de los artículos 13 y 14 de la Ley Orgánica, a sí como en el ordenamiento de nominado Estatuto del Personal Académico de la UNAM, el cual no ha sido modificado a pesar del crecimiento de la Institución y se ha convertido en un complejo conjunto de normas que difieren de la realidad que el personal académico vive en la actualidad.

Motivo por el cual el presente trabajo tiene como objetivo, el demostrar que el Estatuto del Personal Académico de la UNAM, interviene en las relaciones de trabajo de los empleados académicos a su servicio, así como también dar a conocer la forma en que en dicho Estatuto, se encuentra mermado el derecho a la estabilidad en el empleo y demás derechos laborales, mismos que como ya establecimos se encuentran pactados y superados en el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM.

En algunas ocasiones con apego a la Ley y en muchas otras en contra de la misma, se ha mermado al sector académico, especialmente en su derecho a la permanencia en el empleo, para lo cual en esta investigación se dan a conocer las diferentes soluciones que pondrían fin a la inseguridad que caracteriza al trabajador académico en su estabilidad laboral.

CAPITULO I

I.- GENERALIDADES

1. *Relación laboral*

Para poder hablar de la estabilidad laboral que es nuestro tema a tratar en la presente investigación, tenemos que analizar primero que es la relación laboral y sus principales elementos, ya que es preciso aclarar, que para que se dé la estabilidad laboral, es necesario que antes exista una relación de trabajo.

La relación de trabajo, una vez iniciado el servicio, se desprende del acto que le dio origen y adquiere una vida independiente. Sin duda subsistirán los acuerdos o cláusulas que otorguen al trabajador beneficios superiores a los mínimos legales, pero la vida, la evolución y la muerte de la relación, quedarán sometidas incondicionalmente a las disposiciones legales y a sus normas complementarias.

Así podemos decir que “la relación de trabajo es una realidad viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado, prestación diaria que reafirma todos los días la independencia de la relación respecto del acto o causa que le dio origen.” (1)

Podemos afirmar que la relación de trabajo, se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

Se puede dar el caso de que existe un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente. En cambio, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de un contrato escrito es siempre imputable al patrón. (2) Aunque consideramos que el trabajador debe exigir que exista dicha formalidad.

Autores como Cardoso de Oliviera, Ramírez Gronda, Durand, Scelle, Litala y Rafael Caldera consideran que la relación de trabajo tiene las características que a continuación se detallan:

(1) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T I. Décima tercera edición. Porrúa. México. 1993. Págs.194 y 195

(2) Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava edición. Trillas. México. 1994. Pág.102

- "a) Un acto jurídico, resultado de la exteriorización de la voluntad, como requisito de esencia para la existencia de obligaciones.
- b) Su objeto está constituido por la obligación de prestar el servicio y la recíproca de pagar un salario.
- c) Los sujetos de los que emana la voluntad y que resultan obligados, son el patrón y el trabajador.
- d) Se presupone la existencia de una subordinación del trabajador al patrón, por lo que hace a los servicios a prestarse." (3)

Nosotros diferimos un poco con la opinión de los autores antes citados en virtud de que:

*Se menciona la exteriorización de la voluntad lisa y llanamente, sin que ésta tenga alguna condición o limitación, situación que en la práctica dejaría en estado de indefensión al trabajador; por ejemplo en el caso de que se pactara renunciabilidad de derechos o pacto de derechos por debajo de los mínimos legales establecidos.

*No se contempla la necesidad de que dicha relación esté sujeta a una legislación que proteja al trabajador, desde un punto de vista social.

*Los principios que se contemplan se encuentran matizados de un toque civilista, ya que con el simple acuerdo de voluntades agotan la relación laboral, olvidándose de la supremacía que tiene la norma jurídica sobre esa relación, al grado de poder sustituir la voluntad de las partes.

*Jamás se habla de una seguridad o estabilidad a favor del trabajador.

Según lo establecido por el artículo 35 de la L.F.T la relación de trabajo puede ser de tres tipos:

- a) Para obra determinada
- b) Por tiempo determinado ó
- c) Por tiempo indeterminado

En el derecho del trabajo juegan diversas presunciones, de las más importantes tenemos la que se refiere a la duración indeterminada que, a falta de estipulación expresa, debe reconocerse a toda relación de trabajo.

El elemento fundamental para determinar la duración de la relación de trabajo consiste, precisamente, en la subsistencia de las condiciones que le dieron origen, aunque éste puede ser un concepto relativo. (4) Situación que en la UNAM no es así.

(3) BRICEÑO RUIZ, Alberto Derecho Individual del Trabajo Harla. México. 1985. Pág. 105

(4) Cfr. DE BUEN L., Néstor Derecho del Trabajo T II. Décima edición. Porrúa. México. 1994. Pág. 59

El artículo 35 de la L.F.T., como ya lo vimos, habla de la indeterminación de la duración de la relación de trabajo, salvo disposición en contrario, cuya prueba corre a cargo del patrón.

No obstante que la relación laboral sea por obra o tiempo determinado, si subsiste la materia de trabajo, subsistirá la relación hasta el agotamiento de la materia, tal y como lo estipula el artículo 39 del ordenamiento legal antes invocado.

1.2 Concepto de relación de trabajo

Juan M. Galli Pujato en su obra "Sobre el Concepto de Derecho del Trabajo" nos dice que la relación laboral consiste en el "derecho o potestad jurídica del empleador de dar órdenes o hacerlas cesar, con la obligación correlativa del trabajador de acatarlas y cumplirlas sin que sea necesaria la dirección y vigilancia directa, inmediata y actual del principal, bastando la sola posibilidad jurídica de efectivizarla". (5)

En relación al concepto descrito por el autor antes citado, nos damos cuenta que concretiza la relación de trabajo en una facultad del patrón y una obligación del trabajador, sin mencionar la prestación de trabajo, por lo cual creemos que es un tanto omisa o imprecisa.

Mario De la Cueva nos define 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 dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos - ley y de sus normas supletorias." (6)

1.2.1 Definición legal

La legislación laboral vigente define a la relación de trabajo en su artículo 20 que a la letra dice:

Artículo 20: "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."

(5) Cit. por. BRICEÑO RUIZ, Alberto Derecho Individual del Trabajo Ob. cit. Pág. 127

(6) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Ob. cit. Pág. 187

Como podemos observar, la relación individual de trabajo, la que puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de trabajo, consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Si existen estos elementos, existe para la L.F.T. la relación laboral, independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado. Resaltan en esta Institución fundamental del Derecho del Trabajo, tres elementos esenciales, mismos que más adelante analizaremos detenidamente, que son:

- 1.- La prestación de un trabajo personal.
- 2.- Que se preste mediante el pago de un salario; y
- 3.- Que el trabajo personal que se preste sea subordinado.

La relación de trabajo es una situación de hecho, reconocida y regulada por el Derecho del Trabajo, la que comienza a tener vigencia desde el momento mismo en que se presta el trabajo, sin ninguna formalidad, contrato o solemnidad. Puede existir la relación de trabajo sin la existencia del contrato individual y aún sin el acuerdo de voluntades, pero su fundamento lo tendrá en la Ley, en el contrato colectivo o en el contrato - ley. (7)

1.2.2 Concepto personal

La relación de trabajo, para nosotros, es la prestación de un trabajo personal subordinado, llevado a cabo mediante una contraprestación de naturaleza económica, independientemente de la existencia o inexistencia de la celebración de un contrato previo.

1.3 Elementos Subjetivos de la relación laboral

Los sujetos de la relación laboral son el patrón y el trabajador. La atención preferente se da al trabajador, quien queda garantizado en sus derechos. Por lo tanto existe desigualdad en el trato jurídico, con lo cual estamos de acuerdo, ya que fue todo un período de grandes e intensas luchas por parte de los trabajadores a través de la historia, por obtener algunos logros, en cuanto a sus derechos frente a la clase patronal.

1.3.1 Trabajador

Las normas de la Declaración de Derechos Sociales reposan, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado. Por esta razón, la Comisión uniformó la terminología, a cuyo efecto empleó en la L.F.T., exclusivamente, el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo.

 (7) Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista. México. 1992. Pág. 146

La Ley vigente especifica que únicamente la persona física, el hombre, puede ser sujeto de una relación de trabajo y tiene como preocupación central al trabajador, requisito para el logro del equilibrio y la realización de la justicia social. Elevar al trabajador, a efecto de evitar que sea objeto de presiones e imposición de condiciones injustas. Así mismo lo define en su artículo 8° que a la letra dice:

Artículo 8°.- "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado."

Al respecto Mario De la Cueva opina que el trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales de trabajo, pues como persona física no puede ser titular de intereses y derechos colectivos; e inversamente, los sindicatos sólo intervienen en las relaciones colectivas, porque su misión consiste, en el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la comunidad obrera. (8) Lo anterior de conformidad con la definición del artículo 356 de la L.F.T.

El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la Ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales, no admite distinciones, como ya lo explicamos ; así se ha reconocido en forma expresa en el artículo 3°.

Así mismo el concepto de trabajador tiende a ampliarse progresivamente en todo el mundo y de igual manera se busca mejorar la vida del trabajador y de su familia, o por lo menos ese es el concepto ideal, aunque en la práctica corroboramos que la vida del trabajador frente al patrón es difícil.

Como persona física, trabajador, debemos entender en cuanto a sexo, lo mismo al hombre que a la mujer, debemos considerar a ambos en igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo y adquirir el atributo de trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que el varón y la mujer son iguales ante la Ley.

También legalmente se encuentra prohibido establecer diferencias entre los trabajadores por motivos de raza, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Disposiciones constitucionales y legales que en la práctica se violan y desconocen, ya que constantemente los patrones sí seleccionan a su personal atendiendo a todos y cada uno de los atributos o condiciones que señala la Ley como aquellos sobre los que no deben hacer distinciones.

Ahora hablaremos de los diversos tipos de trabajadores existentes:

(8) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Ob. cit. Pág. 152

a) *Trabajador de base o de planta*

El trabajador de planta, es el trabajador que desempeña servicios de carácter normal, necesario y permanente en la empresa. Es el trabajador contratado por tiempo indefinido.

Al respecto Cavazos Flores menciona que en la Ley vigente, el trabajador es de planta desde el momento en que empieza a prestar sus servicios, a menos que exista disposición expresa pactada en contrario. (9)

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación fijó el sentido de los conceptos trabajo de planta y eventual:

Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en periodos de tiempos fijos, así a ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial, y concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios. (10)

b) *Trabajador de confianza*

La Ley ha previsto en sus disposiciones una categoría especial de trabajador, el denominado trabajador de confianza. La doctrina afirma que la inclusión de este tipo de trabajador en nuestra legislación es justificada, en virtud de la naturaleza de las funciones que el trabajador de confianza desempeña dentro de las empresas.

Los trabajadores de confianza desempeñan funciones de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, con carácter general dentro de la empresa o el establecimiento, así como las que se relacionan con trabajos personales del patrón. Éstos trabajadores se dividen en dos grupos: los que tienen una función general en la empresa o en el establecimiento y los que efectúan trabajos vinculados directa y personalmente con el patrón. (11)

(9) Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima edición. Trillas. México. 1992. Pág. 83

(10) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Ob cit 1993. Pág. 225

(11) Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo Ob. cit. Pág. 143

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones que desempeñe el trabajador y no de la denominación que se dé al puesto, por lo que la determinación de la categoría debe hacerse por las características de la función y no por la actividad que desempeñe el trabajador, de tal manera que cuando se habla en el precepto de funciones de que tengan carácter general se hace referencia a que la función tenga ese carácter y no que la actividad del trabajador debe referirse a todas las actividades de la empresa.

Pero el término funciones de carácter general, resulta indispensable, porque si toda persona que ejerce una actividad directriz, fuese un trabajador de confianza, únicamente los trabajadores de las categorías inferiores serían trabajadores de base o de planta.(12)

Para Mario De la Cueva, los trabajadores de confianza serán las personas que tengan en sus manos la marcha general de la negociación, a cuya habilidad y honradez queda confiada, directores y administradores, encargados de supervisar todas las labores, puestos superiores de vigilancia, vigilancia general de los establecimientos, encargados de mantener el orden, etc., y además, un grupo de empleados en trabajos personales del patrono, determinado por las necesidades múltiples de una empresa. (13)

De lo anterior se desprenden como características del trabajo de confianza las siguientes:

- 1.- La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones que desempeñan y no de la designación que se dé al puesto.
- 2.- Las funciones de confianza deberán tener un carácter general dentro de la empresa o establecimiento.
- 3.- Serán de confianza las funciones que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento
- 4.- Los trabajadores de confianza se encuentran regulados en la Ley en forma particular, como trabajadores especiales.
- 5.- Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización.

Y como consecuencias para este tipo de prestadores de servicios las que a continuación se mencionan:

- 1.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, pero podrán integrar sus propios sindicatos y celebrar sus contratos colectivos de trabajo.

(12) *Ibidem* Pág. 146

(13) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo Ob. cit. Pág. 423

- 2.- Las condiciones de trabajo que rijan en una empresa y las que determine un contrato colectivo de trabajo, serán aplicables, por regla general, a los trabajadores de confianza, aunque sabemos que en la práctica este tipo de trabajadores son los más desprotegidos.
- 3.- Las condiciones de trabajo serán proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que prestan.
- 4.- La Ley laboral, para garantizar el derecho de los demás trabajadores, frente a incesantes violaciones de los patrones, limita a los trabajadores de confianza en el reparto de utilidades.
- 5.- La L.F.T. exime al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador de confianza, mediante el pago de una indemnización, para evitar situaciones incómodas para ambas partes dentro de la relación de trabajo.
- 6.- Es causa especial de rescisión, la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza, siempre y cuando sea debidamente probado por el patrón y si no lo prueba, el trabajador puede ejercitar las acciones derivadas de un despido injustificado.

A efecto de tener un conocimiento más amplio o un mejor entendimiento de nuestro tema, que es la estabilidad laboral del trabajador académico en la Universidad Nacional Autónoma de México (U.N.A.M.) nos permitimos transcribir los conceptos que a continuación se detallan:

c) Trabajador académico

El código laboral contiene los conceptos de trabajador académico y de trabajador administrativo, que son los dos tipos de trabajadores que prestan servicios para la Universidad Nacional Autónoma de México, como lo veremos en los subsecuentes capítulos.

El artículo 353-K de la L.F.T. define al trabajador académico como “ 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.”

El artículo 4° del Estatuto del Personal Académico de la U.N.A.M. (E.P.A.U.N.A.M.) nos dice que el personal académico en la U.N.A.M. se integra por:

- a) Técnicos Académicos
- b) Ayudantes de Profesor e Investigador
- c) Profesores e Investigadores.

Por su parte el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la U.N.A.M. en su cláusula 3 nos proporciona la definición del trabajador académico, misma que consideramos es más explícita que la que nos da la L.F.T. y que a la letra dice:

“Son trabajadores académicos aquéllos a los que se refiere el artículo 4º del Estatuto del Personal Académico de la U.N.A.M., y que por lo tanto, conforme a los artículos 2º y 9º 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; para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y de servicios técnicos correspondientes a las anteriores, así como para participar en la dirección y administración, en su caso, de las actividades mencionadas”.

1.3.2 Patrón

La definición legal actual de patrón, la tenemos en la L.F.T. que a la letra dice:

Artículo 10 “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

Del concepto legal se toman los siguientes elementos:

- * El patrón puede ser una persona física o moral, y
- * Es quien recibe los servicios del trabajador.

A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, como las de acreedor del trabajo, empleador, patrono, patrón, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc. De los anteriores términos los más usuales son los de patrón y empresario.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley laboral el patrón tendrá tal carácter también, con respecto a los trabajadores que a su vez le prestan servicios al trabajador contratado por aquél. Así mismo el patrón es la persona que recibe el servicio, según lo establece el artículo 21, del ordenamiento legal antes mencionado, pero aquí no se presupone la necesidad de un consentimiento, se habla de un hecho de recibir el servicio, no de querer.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos. Esto con la finalidad de proteger a los trabajadores, que a su vez son contratados por otro trabajador.

El patrón es la persona que cuenta con elementos propios suficientes para responder de las obligaciones derivadas de la relación laboral.(art. 13).

a) *La UNAM en su carácter de patrón*

Después de desarrollar el tema de patrón, llegamos a la conclusión de que a la luz del artículo 123 constitucional: la empresa es una unidad económica de explotación desde el momento en que utiliza el trabajo de una o varias entidades humanas, en el campo de la producción económica o en cualquier actividad o servicio en los que necesariamente se explota a todos los que trabajan, y es patrón la persona física, moral o jurídica que utilice los servicios de una o varias personas físicas. Las leyes reglamentarias del artículo 123, definen al patrón como la persona física, moral o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, y entienden por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. Por lo que, las escuelas, institutos y universidades que utilizan trabajadores, tienen el carácter de patrón, no sólo de acuerdo con la legislación, si no conforme a la teoría social del derecho del trabajo. Y consecuentemente, las universidades no pueden substraerse a la lucha de clases que es un fenómeno universal en relación con el proletariado. (14)

El proyecto del apartado C de la Ley Federal del Trabajo, tema que se desarrollará mas adelante, mencionaba como empleador a las universidades e institutos de enseñanza superior con carácter público; posteriormente en la reforma al artículo 3º constitucional y en la Ley del Trabajo se condiciona la calidad de empleador al hecho de que el ente empleador tenga autonomía decretada legalmente; lo anterior determina la exclusión del régimen especial a los trabajadores académicos y administrativos de las universidades e institutos privados y, lo que es más curioso aún, a los que laboran para entes públicos a los que no se haya otorgado autonomía. (15)

Ahora bien, en el caso de nuestro estudio, la Universidad Nacional Autónoma de México, es evidente su calidad de patrón. La naturaleza jurídica de la U.N.A.M. se define en su Ley Orgánica de 1945, en su artículo 1º. Independientemente de su indiscutible autonomía, como lo veremos mas adelante, la U.N.A.M., además de constituir la más elevada institución de ciencia y cultura en nuestro país, para la preparación de profesionales, técnicos, educadores, etc., también tiene, de acuerdo con la mencionada disposición de su Ley Orgánica y conforme al artículo 123 de nuestra Constitución, la calidad jurídica de patrón en relación con su personal académico y administrativo.

Todos aquéllos que prestan un servicio a otro son trabajadores y consecuentemente gozan de los derechos sociales consignados en su favor por el artículo 123 constitucional y sus leyes reglamentarias, aunque los que utilicen sus servicios no pertenezcan al factor de la producción denominado Capital; sin embargo, tienen el carácter de patrones.

(14) Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1982. Pág. 585

(15) Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I Sexta edición. Porrúa. México. 1996. Pág. 392

Por lo tanto los profesores, investigadores y empleados de la U.N.A.M. o de cualquier otro instituto científico descentralizado, en sus relaciones, se rigen por el mencionado precepto constitucional, de donde resulta que la Universidad tiene la calidad de patrón, lo cual se deriva de la Declaración de Derechos Sociales. (16)

1.4 Elementos objetivos de la relación laboral

En el artículo 20 de la L.F.T. se señalan con bastante precisión cuando en su primer párrafo se afirma que "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."

De acuerdo con esta definición podemos deducir que los elementos objetivos de la relación de trabajo son los siguientes:

- a) Prestación de un trabajo de manera personal
- b) Subordinación en la prestación del trabajo
- c) Pago de un salario

Temas que desarrollaremos por separado, para su mejor entendimiento.

1.4.1 Prestación del trabajo de manera personal

Para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario, como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona; si el trabajo se presta por conducto de otra persona se puede estar ante la figura del intermediario.

También existe el carácter personal del servicio en casos como los que a continuación se mencionan, si atendemos a la idea central de que la relación de trabajo se crea " cualquiera que sea el acto que le dé origen", tal y como lo establece el artículo 20 de la L.F.T.:

- * "Cuando se contratan los servicios de una persona para realizar un trabajo por una cantidad definida, y aquella persona a su vez, sobre la base de esa misma cantidad, contrata a un determinado número de trabajadores auxiliares para que colaboren con ella en la realización del trabajo pactado.
- * Cuando se contrata a un equipo de trabajo y se establece el costo del mismo con el jefe, incluyéndose en él la remuneración de todos los integrantes.
- * Cuando se contratan los servicios de un profesional, quien tiene a su mando un conjunto de colaboradores o asesores. "(17)

(16) Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. cit. Pág. 588

(17) DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. cit. Págs. 91

En estos supuestos es aplicable la disposición contenida en el artículo 10 de la L.F.T. que establece que "si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos". (18)

1.4.2 Subordinación en la prestación del trabajo

Solo la subordinación que se refiere al orden jurídico, permite el respeto a la dignidad del ser humano, si no estaríamos hablando de un régimen de esclavitud, situación que la libertad, integridad y valor del ser humano no puede permitir.

La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo, como lo veremos mas adelante.

La prestación de servicios tiene un doble aspecto: en un sentido genérico se refiere a la actividad que realiza el ser humano en una empresa o fuera de ella; en sentido restringido, solo para los fines de nuestro estudio, se limita a la actividad que se lleva a cabo en una empresa por una persona física, en beneficio de otra persona física o moral.

En el ámbito restrictivo, lo que determina la diferencia y permite la distinción, para sujetar la actividad a la protección de la L.F.T., es la subordinación. Esta debe verse solo en su aspecto positivo, en lo que implica sometimiento al imperio de la ley antes mencionada, tanto patrón como trabajador quedan sujetos a los mandatos del ordenamiento laboral.

Según Briceño Ruíz para que el elemento de distinción exista, deben darse los siguientes aspectos:

- 1.- Facultad del patrón para señalar los lineamientos normativos para la prestación de los servicios. Esta facultad obliga a atender los mandamientos legales, el contrato, la costumbre y la habilidad o capacitación del trabajador. Es importante señalar que la posibilidad de mando del patrón se ha ido limitando constantemente.
- 2.- Obligación jurídica del trabajador de cumplir con los lineamientos señalados para la prestación de los servicios, de acuerdo con la L.F.T., los contratos, la costumbre, su capacidad y habilidad. El trabajador puede no cumplir con las órdenes que recibe, cuando atentan contra lo establecido, pero deberá probar las circunstancias que justifiquen su desobediencia. Al trabajador le conviene siempre quedar bajo la protección de la ley laboral y ser acreedor de los beneficios que la misma establece. Por ello, el patrón, es el único que deberá probar que no existe subordinación. Cuando el trabajador observa puntualmente las órdenes recibidas se subordina personalmente al patrón; cuando realiza el trabajo conforme a las reglas de ejecución que se le han señalado, está en el caso de subordinación técnica; y cuando estima. (19)

(18) Ibidem. Pág. 92

(19) Cfr BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo Ob. cit. Pág. 125

como fuente de sus ingresos y base de su patrimonio el salario que recibe, se subordina económicamente. Toda relación de trabajo contiene la subordinación con estos tres matices: sólo que su colaboración, su grado, aumenta o disminuye según la clase de servicio prestado. El trabajador no calificado presenta el caso pleno de estos tres aspectos de la subordinación.

- 3.- El patrón debe recibir la prestación de servicios o los beneficios que de ella deriven, en forma permanente. Esto significa que el trabajador preste sus servicios con regularidad, de manera exclusiva o preferente para el patrón, dentro de la jornada o lapso que se haya determinado. No implica que una persona deba ser sujeto de una sola relación de trabajo, sino que pueda laborar para diversos patrones y con cada uno de ellos existe subordinación. La subordinación no implica un poder absoluto del patrón, lesivo a la dignidad del trabajador, ni tampoco un derecho de fiscalizar la actividad de otra persona. (20)

A este tipo de subordinación se refiere el artículo 8° de la L.F.T. Cuando se define al trabajador como la persona física que presta un servicio personal subordinado, de esta manera podemos decir que los artículos que se refieren a la subordinación resultan tutelares y no lesivos de los trabajadores ya que el trabajo subordinado merece la protección de la Ley.

Para nuestro punto de vista, ni la dirección técnica ni la dependencia económica, son requisitos esenciales para que exista una relación de trabajo, toda vez que en el caso de un profesionista, que presta sus servicios a una empresa de manera personal y subordinada, no necesita la dirección técnica, ni del patrón, ni de los representantes de éste, para elaborar su trabajo; así mismo en el caso de que un trabajador tenga 2 trabajos, para los cuales, preste sus servicios, de manera personal y subordinada, esto no significa que no tenga una relación de trabajo con los dos patrones o empresas.

Para Dávalos Morales, debe entenderse por subordinación que "el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo." (21)

Tal y como lo establece el artículo 134, fracción III de la L.F.T. La inobservancia de este mandato acarrea una sanción jurídica expresamente consignada en la Ley, que es la rescisión de la relación de trabajo, contemplada en la fracción XI del artículo 47, que establece:

"Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

"XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;"

(20) *Ibidem*. Págs. 126-128

(21) DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I Ob. cit. Pág. 92

En resumen la subordinación implica por parte del patrón, o de su representante, la facultad jurídica de mando y, por parte del trabajador, en contrapartida, el deber jurídico de obediencia. Sin embargo, esta facultad de la empresa se encuentra sometida a dos limitaciones. Deberá referirse al trabajo pactado o al quehacer propio, concerniente a la relación de trabajo, y deberá ser ejercitada durante la jornada de trabajo. (22)

A efecto de ampliar más el tema transcribimos la siguiente jurisprudencia:

SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE. Subordinación significa por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, esto tiene su apoyo en el artículo 14, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de sus representantes, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

Amparo Directo 686/79. salvador Medina Soloache y otros. 13 de junio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Nuñez. Amparo Directo 7061/77. Nestali de los Santos Ramlrez. 12 de marzo de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. secretario: Miguel Bonilla Solis. Amparo Directo 744/79. Gregorio Martínez Spiro. 25 de junio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Hernández Saldaña. Amparo Directo 4611/78. Remigio Jiménez Márquez. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente. Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

También puede observarse la subordinación en la limitación de la capacidad de iniciativa en el servicio que se presta, ya que el trabajador, cualquiera que sea su categoría o grado, siempre se encontrará sujeto a ciertas restricciones en lo concerniente a su libertad para tomar determinaciones, por sí, con relación al trabajo que desempeña y que son impuestas por el patrón o a favor de éste.

1.4.3 Pago de un salario

El salario, que constituye la principal prestación a cargo del patrón, tampoco está regido únicamente por la voluntad de las partes, ya que se encuentra regulado por la norma jurídica, en cuanto a su definición, composición, forma de pago, plazo de entrega y por lo tanto no puede convenirse uno inferior al mínimo.

Según la definición contenida en el artículo 82 de la L.F.T. es "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Mario De La Cueva opina que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de un trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma del pago del salario.

(22) Idem.

El salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la práctica aparece después, como una consecuencia de la prestación de trabajo. Por su lado la Declaración de Derechos Sociales y la Ley laboral señalan los plazos para el pago del salario, de manera que al vencer el primero, si no está fijado su monto y no llegan a un acuerdo el trabajador y el patrón, tendrá que decidir la J.C.A. (23)

En cambio, "Indica Néstor de Buen, que un quinto elemento esencial en la relación de trabajo es la retribución o remuneración que por su trabajo percibe quien lo presta"... cabe decir que si el trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el derecho laboral", y da como ejemplo de esto a aquellos servicios que son desplegados por razones puramente altruistas, en que no se percibe pago alguno y que, por lo tanto, a decir de él mismo, no se encuadran dentro de nuestra legislación. (24)

Situación con la que no estamos de acuerdo, ya que en el caso de que el trabajador realice actividades que no fueron pactadas al comienzo de la relación, pero fueron ordenadas posteriormente por el patrón, mismas por las cuales no recibe un salario, pero está sujeto a una relación de trabajo, por lo tanto deberá de estar protegido por la L.F.T., aún en dichas actividades.

1.5 Estabilidad laboral

La estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, esto es, la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; y así mismo es un deber para el patrono. "La estabilidad en el trabajo en nuestro derecho es una de las manifestaciones de la justicia social ya que su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, y su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez; podemos concluir que la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro. Esta dignifica al trabajador, porque aquél que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia." (25)

Aunque tampoco podemos negar que algunos trabajadores al obtener dicha estabilidad, ya no dan el 100% de empeño en su trabajo al sentir la confianza de esa estabilidad en el empleo.

Mario de la Cueva opina que "la estabilidad en el trabajo posee una naturaleza doble: es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé causa para su separación, pero es al mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de (26)

(23) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. Pág. 204

(24) Cit. por DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. cit. Pág. 93

(25) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. Págs. 219 y 220

(26) Ibidem. Pág. 230

antigüedad en el trabajo.” “ la estabilidad en el trabajo...es el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes, un derecho que se impone, por una parte, a todo adquirente de la empresa, a cuyo efecto dispone el trabajador de la acción de reinstalación en el trabajo y pago de salarios en el caso de una separación injustificada, y por otra, a toda persona que desempeñe el trabajo en sustitución del trabajador separado...” (27)

Nuestra legislación de trabajo desde su origen consideró como primordial la celebración del contrato por tiempo indeterminado o indefinido, pues limita las contrataciones a plazo fijo o por obra determinada, a los casos específicamente señalados o en los que fuere evidente la naturaleza transitoria de la obra materia del contrato. Además consignó la estabilidad relativa ya que limitó a motivos verdaderamente graves la posibilidad de que unilateralmente alguna de las partes pudiera dar por concluido el contrato de trabajo.

En el caso de que los trabajadores rompan la relación de trabajo con causa justificada, la sanción para el que proceda en esa forma, solamente la limitó a la correspondiente responsabilidad civil; pero en el caso de los patrones, estipuló una dualidad de acciones para el ofendido, como son, el optar por la reinstalación o pedir la indemnización constitucional.

La estabilidad en el empleo o el derecho de permanencia en el trabajo viene a traducirse, para el empleado, en el derecho a prestaciones que en otro plano se encontraría imposibilitado para generar o producir prestaciones de carácter social, que por este principio, traen concatenada la obligación por parte del patrón para otorgar, y la consecuente facultad potestativa del empleado para reclamar como un derecho generado a través del tiempo, en la prestación de sus servicios, es decir, por su antigüedad.

Así se entiende que el contrato no puede ser rescindido libremente por el patrón, pues no se le considera en igualdad de situación que al obrero y se estima que este último es la parte más débil de la relación contractual.

En realidad al hablar de estabilidad en el empleo no se ha pensado en un derecho de propiedad del trabajador a su puesto, del que no pudiera separarse ni aun con causa justificada, pues este criterio había sido contrario a los más elementales principios de equidad y, además, desnaturalizaría la relación de trabajo. El empleado lo que pretende es conservar su fuente de trabajo, en tanto que rinda el servicio que se le demanda.

“La estabilidad la debemos entender en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral.” (28)

(27) Idem.

(28) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima novena edición. Porrúa. México. 1996. Págs. 111 y 112

Para que la estabilidad exista en las relaciones de trabajo, es necesario colocar los principios emanados de la ley en la balanza y evitar que se incline injustamente a favor del patrón, sin descuidar a la empresa al conceder al trabajador ventajas desmedidas.

Nuestro derecho tiene por finalidad, según el artículo 2º de la L.F.T., lograr el equilibrio en las relaciones laborales. El trabajador busca la estabilidad en el quehacer, en el movimiento diario, para conservar su posición de equilibrio, que no es otra cosa que su permanencia en el empleo.

A pesar de todas las circunstancias que el trabajador pueda tener a su favor, el patrón sigue despidiendo a sus trabajadores y aplicar la filosofía de que el patrón despide a sus prestadores de servicios por causa justa únicamente, sería pensar que los empleados que son despedidos o separados de su trabajo, son flojos, malos trabajadores, ineficaces y desleales, y que el despido por parte del patrón es una simple consecuencia a los actos cometidos por los trabajadores, situación que en la mayoría de los casos no es así.

Asimismo el patrón no le da la debida importancia al hecho de despedir a un trabajador, porque sabe que la burocracia y la tendencia patronal que tienen las autoridades laborales en nuestro país le harán más fácil el juicio, que en su caso, llegara a entablar el trabajador en su contra.

La estabilidad en el empleo es un derecho del trabajador para permanecer en el mismo; constituye uno de los principios fundamentales y más importantes del derecho del trabajo. Es un principio de seguridad para el trabajador, quien no padecerá la incertidumbre sobre la duración de la relación laboral de la que es sujeto, (29) y así podrá concentrarse en el mejor desempeño que pueda tener dentro de su trabajo.

Podemos concluir que la estabilidad en el trabajo es un derecho de los trabajadores para conservar su empleo siempre y cuando cumplan con sus obligaciones y subsistan las condiciones bajo las cuales se inició la prestación del servicio, al mismo tiempo impone al patrón la obligación de permitir la continuación de la relación laboral en tanto no se suscite o el trabajador de motivo a la rescisión justificada de su contrato sin responsabilidad para el patrón, por las causas expresamente determinadas en la Ley.

Nuestra Ley Federal del Trabajo contempla, en el artículo 53, algunas posibilidades de extinción de la relación de trabajo, como el mutuo consentimiento de las partes, la muerte del trabajador, la incapacidad física, mental o inhabilidad del trabajador y las que denomina causas colectivas.

(29) Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. cit. Pág. 138

Pero en todos los supuestos, se está a lo previsto en la ley. Fuera de ellos el trabajador conserva su empleo y su estabilidad. Cuando el patrón, sin causa que lo justifique, rescinde la relación de trabajo, queda expuesto a las sanciones que la Ley determina, por su conducta ilegal que atenta contra uno de los principios básicos, el derecho del trabajo. (30)

La L.F.T. dispone los siguientes casos de excepción a la estabilidad en el empleo y en la empresa, en el artículo 49, que a la letra dice:

" Artículo 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones siguientes:

"I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

"II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

"III En los casos de trabajadores de confianza;

"IV En el servicio doméstico; y

"V Cuando se trate de trabajadores eventuales."

Las limitaciones, mencionadas en el artículo 49, están a favor del patrón, en el sentido de que, a su capricho, podrá dar por terminada la relación laboral cubriendo las indemnizaciones correspondientes. Por otro lado, el trabajador también puede, en forma unilateral, dar por terminada la relación laboral, sin que el patrón tenga acción alguna a su alcance para obligarlo a continuar laborando, pero quien más pierde es el trabajador.

1.5.1 Concepto

Carlos de Buhome en su obra **Despido Justo** nos dice que la estabilidad es " un derecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la preocupación económica del estado, por el mantenimiento del contrato de trabajo; siempre que el trabajador no haya dado causa para la respectiva denuncia o cuando causa prevista en la Ley no determine la transformación de la garantía en beneficio". (31)

Mario de la Cueva en su libro **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**, define a la estabilidad como " un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación." (32)

(30) Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto Derecho Individual del Trabajo Ob. cit. Pág.129

(31) Cit. por BRICEÑO RUIZ, Alberto Derecho Individual del Trabajo Ob. cit. Pág. 129

(32) DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Ob. Cit. Pág. 219

Mario Deveali en **El Derecho a la Estabilidad en el Empleo** explica que la estabilidad en el sentido propio, "consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilación o pensión por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiera el derecho a la jubilación o pensión) no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas". (33)

Víctor Russomano en su libro **la Estabilidad del Trabajador en la Empresa**, menciona que la estabilidad "Es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido". (34)

La Sociedad Chilena del derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, conceptualiza la estabilidad en el empleo como "el derecho a permanecer en el cargo que el asalariado desempeña, a no ser despedido sin causa justificada debidamente calificado por la autoridad competente y en caso de despido inmotivado, a ser indemnizado adecuadamente." (35)

En resumen la estabilidad en el empleo es la facultad que tiene el obrero de permanecer en su trabajo, aún contra la voluntad del patrón, salvo que exista causa justificada para deshacer el vínculo laboral, ya sea por despido justificado, terminación o rescisión de la relación laboral.

1.5.2 Tipos de Estabilidad

La estabilidad puede ser de dos tipos: el patrón está impedido para despedir sin justa causa al trabajador. El patrón está facultado para despedir al trabajador, mediante el pago de una indemnización. A la primera forma se le conoce como estabilidad absoluta y a la segunda, relativa.

Para poder distinguir la diferencia entre los dos tipos de estabilidad que existen, hay que referirse al grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación de trabajo.

(33) Cit. por BRICEÑO RUIZ, Alberto Derecho Individual del Trabajo Ob. cit. Pág. 129

(34) RUSSOMANO MOZART, Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. UNAM Segunda edición México. 1981. Pág. 13

(35) Sociedad Chilena del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Revista de Derecho Chile. 1996 Pág. 51

a) *Estabilidad absoluta*

Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la J.C.A. en caso de inconformidad del trabajador. (36)

Del párrafo anterior, podemos concluir que los elementos específicos que configuran la estabilidad absoluta en el empleo son los siguientes:

- a) La existencia en la legislación de una causa precisa justificada del despido;
- b) La autorización previa de la autoridad competente, y
- c) La obligación por parte del empleador de reincorporar en la empresa al trabajador que ha sido despedido sin que medie causa justificada.

El abogado chileno Francisco Walke Errázuriz menciona que algunos han equiparado el concepto de estabilidad absoluta al de propiedad del empleo, es decir, el derecho del trabajador a permanecer en su trabajo por efecto de la propiedad sobre una cosa inmaterial que sería el trabajo. La estabilidad absoluta en el empleo también ha sido asimilada al concepto de inamovilidad, concepto más propio del Derecho Público según el cual los funcionarios públicos, salvo excepciones, no pueden ser removidos de sus cargos sino previa una investigación. Así mismo hay quienes estiman que la legislación que consagra en forma muy ortodoxa la estabilidad es desincentivadora del empleo, puesto que el empleador tiende a no contratar personal, especialmente en periodos de rescisión económica. (37)

b) *Estabilidad relativa*

Se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrón, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.

En la generalidad de los casos, la estabilidad relativa se configura por:

- a) La existencia de una causal de despido preestablecido mas no menos amplia;
- b) El pago de una indemnización variable en el caso de despido injustificado, y

La no necesaria autorización previa por parte de la autoridad al empleador para efectuar un despido.

(36) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Ob. cit. Pág. 221

(37) Cfr. UNAM. Facultad de Derecho. Presente y Perspectivas del Derecho del Trabajo. Coordinador Néstor de Buen México. 1991. Págs. 316 y 318

El principio de la estabilidad en el empleo no es absoluto, ya que tiene sus excepciones de acuerdo con lo establecido en los artículos 49 y 50 de la L.F.T., mismos que ya fueron transcritos, que son derivación de la fracción XXII del artículo 123 constitucional.

En el caso de este tipo de estabilidad, Víctor Russomano menciona que el despido es evitado por el reconocimiento del derecho a la reinstalación del trabajador injustificadamente despedido.⁽³⁸⁾ Situación que sabemos pasa muy poco en la práctica.

(38) Cfr. RUSSOMANO MOZART, Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa Ob. cit. Pág. 13

CAPITULO II

II.- MARCO HISTÓRICO

2 *Antecedentes de la Universidad Nacional Autónoma de México*

Las universidades tienen por objeto la educación a la juventud, para hacerlo deben contar con elementos materiales y humanos eficaces, con maestros e investigadores que lleven a cabo las tareas de encauzar y dirigir en las opciones que el saber proporciona. Los maestros son trabajadores de las universidades con una clara, definida y delicada responsabilidad, que debe destacar por su preparación académica y pedagógica. (39)

Respecto a la evolución que paulatinamente fue transformando a la Universidad en lo que actualmente es; una Corporación Pública y Organismo Descentralizado del Estado, es necesario resaltar las causas que propiciaron la fundación de la primera Universidad en nuestro país, que en la época de la Colonia, era la Nueva España.

Aunque es preciso aclarar que la Universidad no se fundó a principios de la colonización, ya que las universidades como tales son instituciones relativamente recientes.

"La Universidad Nacional Autónoma de México encuentra su antecedente en la creación de los Collegium Scholasticum, llamadas así en latín, las escuelas episcopales." (40)

"Algunos integrantes de la orden franciscana arribaron a México en varias barcadas y fueron hombres de severos estudios, que sobresalían grandemente. La aportación más importante a la cultura general de la Nueva España fue el Colegio de Tlatelolco." (41)

Con el paso del tiempo y considerando las necesidades de los españoles, criollos, mestizos y naturales, resulta indispensable crear una Universidad en México (Nueva España), ya que la palabra universidad da una nueva perspectiva cultural para los habitantes de nuestro país, en aquella época.

Para Mario de la Cueva, "la Universidad es una comunidad de cultura de hombres libres, en la que se busque y enseñe la verdad y en la que se preparen los estudiantes, los profesores y los investigadores a usar los conocimientos adquiridos en beneficio del hombre, de la familia, de la patria y de la humanidad, y a resolver los grandes problemas e interrogantes de su siglo". (42)

Como podemos observar la definición de Mario De la Cueva, es más específica o completa, para efecto de nuestro estudio, que la del siguiente autor.

(39) Cf. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 532.

(40) JIMENEZ RUEDA, Julio. Historia Jurídica de la Universidad de México. UNAM. Facultad de Filosofía y Letras. México. 1955. Pág. 13

(41) CUEVAS, H.I.M. MENDIETA. Relación de la Descripción. TORQUEMADA y BETANCOURT. Comentarios de MENDEZ ARCEO, Sergio. La Real y Pontificia Universidad de México. UNAM. México. 1990. Págs. 20 y 21

(42) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. Pág. 597

Para Jiménez Rueda "La palabra Universidad (Universitas) no significaba en sus orígenes lo que hoy generalmente se entiende por ella. No era universalidad de conocimientos, lugar donde se estudia todas las ramas del saber humano, la palabra significaba corporación de escolares y de maestros o de maestros y escolares. Denotaba, también, el sitio donde los estudiantes de diversas partes del mundo eran recibidos". (43)

Al analizar la definición contemplada por el citado autor nos damos cuenta que su concepto de Universidad es tan amplio o confuso que una Escuela o Colegio tendría el mismo significado.

Para que los estudiantes pudieran asistir a las Universidades era necesario que realizaran viajes muy largos y recorrieran grandes distancias, además de las prolongadas estancias en regiones distantes, circunstancias por las que se buscó la manera de que no abandonasen sus ciudades o provincias nativas. Por ello surgió en América la necesidad de tener una Universidad que los incorporase a la vida cívica y religiosa colonial. (44)

Por dichos viajes que tenían que realizar los estudiantes fuera de sus ciudades, por el sopor en que vivía la gente en aquella época y por la injerencia de la Iglesia en los estudios, el número de estudiantes se iba reduciendo, por lo cual la necesidad de tener una Universidad se fue incrementando.

En el año de 1525, el Contador Don Rodrigo de Albornoz, en su calidad de Cabildo de la Ciudad de México, solicitó al Emperador, por conducto del Virrey, Don Antonio de Mendoza, fundara un colegio para los hijos de los caciques y señores; y es hasta el año de 1539 donde se aprobaron los capítulos dentro de los cuales se inserta la súplica a fin de que se funde la Universidad. Toda vez que el cabildo insistía en la fundación de dicha Universidad, el Emperador ordenó al Virrey se construyese el edificio para que se instalaran las primeras facultades. (45)

Como resultado de esta serie de necesidades y circunstancias, y a instancias de Fray Bartolomé de las Casas, a mediados del siglo XVI se da el feliz acontecimiento de la fundación de la Real Universidad de México, el 22 de septiembre de 1551, por Felipe II, a través de la cédula real.(46)

Es importante señalar que tuvieron que pasar más de dos décadas de insistencia y presión por parte de varios integrantes distinguidos de la sociedad de esa época, para que se pudiera llevar a cabo la fundación de la Real Universidad de México.

(43) JIMENEZ RUEDA, Julio. Historia Jurídica de la Universidad de México. Ob. cit. Pág. 13

(44) Cfr. CUEVAS, H.I.M. MENDIETA. Relación de la Descripción. TORQUEMADA y BETANCOURT
Comentarios de MÉNDEZ ARCEO, Sergio. La Real y Pontificia Universidad de México. Ob. cit. Pág 15

(45) Cfr. JIMENEZ RUEDA, Julio. Historia Jurídica de la Universidad de México. Ob. cit. Págs. 13 y 14

(46) Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 581

La fundación y los privilegios de la Real Universidad de México fueron confirmados en el año de 1555, por el Papa; por lo que poco después la Universidad recibió el título de "Real y Pontificia Universidad de México". La Universidad en sus principios se rigió por los estatutos de Salamanca, someramente reformados, mismos que poco a poco sufrieron más cambios. Fue hasta 1645 cuando se autorizaron los estatutos definitivos, elaborados por el Sr. Palafox. (47)

Durante la etapa colonial, la influencia del clero se dejaba sentir con mucha fuerza en la situación académica de la Universidad, ya que la misma necesitaba personal académico debidamente capacitado, circunstancia que fue aprovechada por los clérigos, poblándose la Institución por una gran parte de ellos, relegando a la población civil. (48)

Situación que evidentemente propició que los temas religiosos fueran tocados constantemente dentro de la educación y como consecuencia de esto se hacía más difícil o tediosa la situación académica dentro de la Universidad.

En el año de 1800 la demanda de enseñanza se fue reduciendo para la Universidad, esto se debió a la creación de los Seminarios Jesuitas y el desinterés que la población estudiantil demostró para asistir a aquella, concurriendo únicamente a los exámenes para obtener el título correspondiente. Durante la primera década del siglo XIX la Real y Pontificia Universidad de México, parecía haber llegado a su fin, pues no justificaba su existencia en el seno de la sociedad, considerando que no aportaba solución a los problemas de la época. Dentro de la etapa ocurrida en la lucha entre liberales y conservadores, la Universidad demostró aún más su decaimiento, ya que ningún plan ni proyecto llegó nunca a concluirse para beneficio de la sociedad y de la propia Institución. (49)

Como consecuencia a estos problemas y a efecto de dar una solución la Universidad fue extinguida por el Presidente Valentín Gómez Farías, en el año de 1833 y en el mismo decreto se creó la Dirección General de Instrucción Pública. (50)

Santana, reinstala la Universidad en el año de 1834, suprimiendo la Dirección General y posteriormente en el año de 1854, reorganiza la Universidad. El Presidente Comonfort en el año de 1857, vuelve a suprimirla, así como Benito Juárez en el año de 1861 y finalmente Maximiliano la extingue en el año de 1865. (51)

Como podemos observar con el paso de la historia, la Universidad ha sido objeto de movimientos políticos y económicos desde sus inicios, hasta tiempos recientes.

(47) Cfr. SILVA HERZOG, Jesús. Una Historia de la Universidad de México y sus Problemas. Siglo XXI Editores. México. 1974. Pág. 3

(48) Cfr. MENDIETA NUÑEZ, Lucio. Ensayo Sociológico Sobre la Universidad UNAM. México. 1951. Pág. 59

(49) Cfr. MARIA Y CAMPOS, Alfonso de. Estudio Histórico Jurídico de la Universidad Nacional 1881 - 1929. UNAM. México. 1975. Págs. 24 y 25

(50) *Ibidem*. Pág. 32

(51) Cfr. SILVA HERZOG, Jesús. Una Historia de la Universidad de México y sus Problemas. Ob. cit. Pág. 3

En el México Independiente se inició el cambio educativo al implantarse el positivismo en la etapa de Benito Juárez, a través de la Ley Orgánica de Instrucción Pública del 2 de diciembre de 1867 y su complementaria de 1869. (52)

Para entonces ya era necesario que la educación en México fuese separada de la ideología eclesiástica, era esencial que se diera entrada al conocimiento en todo lo largo y ancho de la palabra, circunstancia que no era posible en la Universidad, si prevalecía una instrucción estrictamente religiosa.

La Universidad necesitaba libertad, para investigar y ampliar sus conocimientos, sin las ataduras que representaba la ideología religiosa, es decir, era prioritario que la educación fuera laica.

En 1910 el Maestro Justo Sierra, Ministro de Instrucción Pública y bellas Artes presentó ante la Cámara de Diputados un discurso en apoyo a la Iniciativa de Ley para crear la Universidad Nacional de México. (53)

Finalmente la Universidad Nacional de México fue creada por Ley de 26 de mayo de 1910 y se compone de cuatro preceptos que la definen y la integran como institución de alta cultura:

Art. 1º Se instituye, con el nombre de Universidad Nacional de México, un cuerpo docente cuyo objetivo primordial será realizar en sus elementos superiores la obra de la educación nacional.

Art. 2º La Universidad quedará constituida por la reunión de las Escuelas Nacionales Preparatorias, de Jurisprudencia, de Medicina, de Ingenieros, de Bellas Artes y de Altos Estudios.

El gobierno federal podrá poner bajo la dependencia de la Universidad otros institutos superiores, y dependerán de la misma los que ésta funde con sus recursos propios, previa aprobación del Ejecutivo, o aquéllos cuya incorporación acepte, mediante los requisitos especificados en los reglamentos.

Art. 3º El Ministro de Instrucción Pública y Bellas Artes será el Jefe de la Universidad; el gobierno de ésta quedará, además, a cargo de un Rector y un Consejo Universitario.

Art. 4º El Rector de la Universidad será nombrado por el Presidente de la República; durará en su cargo tres años; pero podrá renovarse su nombramiento para uno o varios trienios. Disfrutará el sueldo que le asignen los presupuestos; será sustituido en sus faltas temporales por el decano de los Directores de las Escuelas Universitarias, y su cargo será incompatible con el de Director o profesor de alguna de éstas. (54)

(52) Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 581.

(53) Cfr. SILVA HERZOG, Jesús. Una Historia de la Universidad de México y sus Problemas. Ob. cit. Pág. 15

(54) Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 581.

Después de tantos esfuerzos el 22 de septiembre de 1910 nació majestuosa dicha Universidad, la de Don Justo Sierra, su progenitor.

La Universidad no pudo disfrutar de vida placentera, porque casi dos meses después, el 20 de noviembre de 1910, estalló la Revolución Mexicana contra el Porfiriato y por ello no fue dirigida por hombres de la dictadura, sino por los del nuevo orden constitucional. (55)

La Universidad Nacional de México y sus planteles dependían del Poder Legislativo para la modificación y expedición de sus leyes constitutivas y planes de estudios, para la aprobación de sus gastos y de sus asignaciones en el Presupuesto Federal de Egresos; estaban sujetos al Poder Ejecutivo en su administración a través del Secretario de Instrucción Pública y Bellas Artes y de los directores y profesores que nombraba. (56)

Ahora nos permitiremos analizar la evolución que tuvo uno de los preceptos constitucionales que le son aplicables al personal académico de la U.N.A.M.

2.2 *Autonomía Universitaria*

En México y en el resto de Latinoamérica, en el contexto del movimiento de Reforma Universitaria, se debatieron durante varios años diversos postulados, entre los cuales una serie de acontecimientos influyeron en la concesión de la autonomía universitaria en nuestro país.

En México en la década de 1920 se gestó un fuerte movimiento de masas que dio impulso a la polémica. En materia educativa, la discusión llegó a su clímax, al aprobar el Congreso de la Unión el texto del nuevo artículo 3º constitucional, que a la letra decía:

Artículo 3º. "La educación que imparta el estado será socialista y además de excluir toda doctrina religiosa, combatirá el fanatismo y los prejuicios, para lo cual la escuela... ..deberá crear en la juventud un concepto racional y exacto del universo y de la vida social".

El nuevo artículo constitucional no fue producto de una decisión política decretada desde las altas esferas del poder, sino de la lucha de clases de los obreros, campesinos, maestros, etc., que se esforzaban por determinar el rumbo de la construcción del país. (57)

Era necesario que se reformara la Universidad con respecto a su ideología, para estructurar planes de estudio tomando en cuenta las necesidades nacionales para que éstos contribuyeran a la superación del país, desde el punto de vista cultural, intelectual y social, eliminando los prejuicios de clase que son un obstáculo para el desarrollo del país.

(55) *Ibidem*. Pág. 582

(56) Cfr. PINTO MAZAL, Jorge. *La Autonomía Universitaria*. UNAM. México. 1974. Págs. 99 y 100

(57) Cfr. SILVA HERZOG, Jesús. *Una Historia de la Universidad de México y sus Problemas*. Ob. cit. Págs. 109 y

Aparecieron conflictos y tensiones entre la Universidad y el Estado desde la época de la Revolución Mexicana, por su parte la Universidad tuvo como rectores a Joaquín Eguía Lis, Ezequiel A. Chávez, Valentín Gama y Cruz, José Natividad Macías, José Vasconcelos, Antonio Caso, Alfonso Pruneda y en el año de 1929 al Lic. Antonio Castro Leal, año en el que una huelga de estudiantes en su contra, originó un movimiento de repercusión nacional, y como consecuencia de la huelga surgió la Universidad Nacional Autónoma de México, cuya autonomía promoviera el Presidente de la República, Lic. Emilio Portes Gil, autor de la idea magnífica de la Ciudad Universitaria. (58) Autonomía que como lo analizaremos no fue plena.

México acababa de salir de un período de agitación política y religiosa, mismo que había provocado una gran inquietud en las conciencias y dividido a los ciudadanos tan profundamente, casi como lo estuvieron en la época de la Reforma. La derecha contemplaba a la Universidad como un amparo a sus ideas y un campo fértil para acometer con éxito al gobierno.

Hasta entonces los conflictos universitarios surgían entre las autoridades de la Universidad, el Rector principalmente, que era designado por el Presidente de la República, y los estudiantes, y cuyos móviles eran diversos, no sólo ideológicos sino políticos; pero nada tenían que ver con la autonomía, ni con la designación de un nuevo Rector, la vida universitaria se desarrolla normalmente. (59)

2.2.1 *Legislación Universitaria*

a) 1929

Por Ley de 22 de julio de 1929, el Congreso de los Estados Unidos Mexicanos facultó al Ejecutivo de la Unión para expedir una nueva Ley Constitutiva de la Universidad Nacional de México, donde se le otorgaba la autonomía.

A pesar de que se había logrado la autonomía universitaria, ésta no fue completa, en realidad la ley respectiva la transformó del establecimiento oficial que era, en una institución descentralizada del Estado.

El régimen creado en la Ley de 1929, no era de una autonomía plena y total porque no se organizaba a la Universidad sobre la base de desligarse por completo de toda relación de poder público, ya que mantuvo cuatro fundamentales relaciones:

1. La universidad no nombraba de un modo libre a su Rector jefe nato y representante legítimo de la institución, sino que cada tres años una terna propuesta por el Presidente de la República era recibida por la Universidad y de ella escogían los universitarios la persona a su juicio más idónea.

(58) Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit. Págs. 582-583

(59) *Ibidem*. Pág. 585

2. La institución recibía un subsidio anual conforme al mecanismo establecido en diversos preceptos de la ley.
3. El poder público tenía la facultad de paralizar ciertas resoluciones del Consejo Universitario, como en los casos en que cualquier reglamento o disposición dados por el Consejo, fuesen violatorios de algunas de las normas de la misma Ley de Autonomía.
4. Los empleados y funcionarios de la Universidad estaban considerados como empleados públicos de la federación, esto se traduce en que, para ciertos fines el estado se reservaba la facultad de revisar y controlar el empleo de los recursos económicos de la misma.

b) 1933

La plena autonomía universitaria se logró el 19 de octubre de 1933. El Lic. Ignacio Bassols, Secretario de Educación, elaboró y presentó la iniciativa de Ley, que fue aprobada por el Congreso de la Unión, que otorgaba plena autonomía a la Universidad de México, perdiendo el término de "Nacional". (61)

En la Ley de 1933 se fijaron como tendencias fundamentales, las siguientes:

1. Se le quitaba a la Universidad el carácter de Nacional.
2. Se conservaba el gobierno de estudiantes y profesores en las Academias y en los Consejos.
3. Se le fijaba su patrimonio que estaría constituido por los edificios, muebles, equipos y útiles que ya poseía, con las cuotas que por sus servicios recaudase, con las utilidades, intereses, dividendos, rentas y esquilmos de sus bienes muebles e inmuebles y con el fondo universitario de diez millones de pesos que el Gobierno entregaría a la Universidad para que dispusiera de ellos una sola vez, o aprovechara los réditos que tal cantidad le produjera. Cubiertos los diez millones de pesos en la forma establecida no recibiría más dinero del gobierno. (62)

Es necesario señalar que a la Universidad con el corto presupuesto que le otorgaba el Estado, realmente le era imposible cumplir con los fines fundamentales para los cuales había sido creada. En noviembre de 1934, el Consejo Universitario designó para ocupar la rectoría a Fernando Ocaranza, quien se dio cuenta de la penuria en que vivía la Universidad y de que era imposible que subsistiera sin ayuda del Gobierno Federal.

Casi inmediatamente después de su nombramiento solicitó al general Lázaro Cárdenas, entonces Presidente de la República, un subsidio, llegando al acuerdo de otorgar la cantidad de doce millones de pesos, para la Máxima Casa de Estudios durante el año de 1935, viendo la imposibilidad de que la vida universitaria fuese factible o viable sin ayuda financiera del gobierno. (63)

(60) Cfr. PINTO MAZAL, Jorge. La Autonomía Universitaria. Ob. cit. Pág. 202 y 203

(61) Cfr. SILVA HERZOG, Jesús. Una Historia de la Universidad de México y sus Problemas. Ob. cit. Pág. 61

(62) Cfr. PINTO MAZAL, Jorge. La Autonomía Universitaria. Ob. cit. Pág. 174

(63) Cfr. SILVA HERZOG, Jesús. Una Historia de la Universidad de México y sus Problemas. Ob. cit. Págs. 76 y

En el año de 1944, Rodolfo Brito Foucher, quién en aquél entonces ocupaba la rectoría, fue obligado a renunciar a ella por una huelga estudiantil violenta.

Así mismo terminó de hecho y de derecho, después de once años de vigencia la Ley de Plena Autonomía Universitaria del 19 de octubre de 1933. (64)

c) 1945

El entonces Presidente de la República Manuel Avila Camacho, en el año de 1944, intervino a petición de varios sectores universitarios, para terminar con la huelga en contra de Brito, su intervención fue en el sentido de reunir en el Palacio Nacional a seis ex – rectores para pedirles que nombraran un nuevo rector de la Universidad quien tendría como tarea fundamental, además del restablecimiento de las clases, convocar a un Consejo Universitario Constituyente, para que éste, elaborara y proyectara una Ley Orgánica para la Institución. (65)

Finalmente el 21 de diciembre de 1944, se entregó el proyecto aprobado por el Consejo Universitario al Presidente de la República Manuel Avila Camacho, quien lo sometió como iniciativa propia ante la Cámara de Diputados y Senadores y, seguido el proceso Legislativo Federal, en 1945, se publicó la nueva Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México. (66)

Al ser aprobada por el Congreso de la Unión su actual y vigente Ley Orgánica; publicada en el D.O.F. con fecha 6 de enero de 1945, la Universidad recupera el término de "Nacional", y conserva dicha ley vigente hasta la fecha, misma que analizaremos en el capítulo correspondiente. Véase infra 3.3 Capítulo III

A diferencia de las leyes de 1929 o 1933, la de 1945 es la primera que contempla la regulación del trabajo entre la Universidad y su personal, pero además coincide en ser la primera cuyo proyecto estuvo planteado exclusivamente por la comunidad universitaria; las anteriores emanaron del poder ejecutivo o de la Secretaría de Educación Pública, y en las que fue mínima la consulta y opinión de universitarios, por lo tanto la ley de 1945 apuntó la naturaleza social de las relaciones de trabajo entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, al reconocerle a éstos derechos laborales.

Así lo estableció su artículo 13 que a la letra dice:

"Artículo 13. Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso, los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo."

(64) *Ibidem* Pág. 80

(65) Cfr. PINTO MAZAL, Jorge. *La Autonomía Universitaria*. Ob. cit. Pág. 7

(66) GONZÁLEZ OROPEZA, Manuel. *Génesis de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México*. UNAM. México. 1980. Pág. 6

En consecuencia, al otorgar la Universidad a su personal, derechos que superan a los que consigna la legislación del trabajo, cumplió con los principios de justicia social, que tan importantes son y que hemos tocado en el desarrollo del presente trabajo. Véase supra 2.1 Capítulo II.

Podemos decir que la autonomía es la facultad que el Estado otorga a la Universidad, a través de una ley, para dictarse a sí misma las normas que rijan su organización y su vida interna, sin la intervención de éste. Según Pinto Mazal podemos dividir en tres renglones esta facultad:

- a) El académico
- b) El de gobierno
- c) El financiero (67)

Para Orozco Henríquez : "Desde un punto de vista jurídico, la autonomía no es más que un grado de descentralización; si bien puede haber organismos descentralizados que no sean autónomos, no es posible que haya organismos autónomos que no sean descentralizados, en términos generales la descentralización es una figura jurídica mediante la cual se retiran determinadas facultades de decisión de una autoridad central para transferirlas a otra autoridad de competencia menos general. Mientras que en la mayoría de los casos de descentralización solo se transfieren facultades propiamente administrativas, en el caso de la autonomía a las universidades e instituciones de educación superior de carácter público también se facultan a los miembros de la comunidad respectiva, para que a través de sus órganos de gobierno establezcan sus propias normas, estatutos o reglamentos, dentro del ámbito limitado por el acto legislativo del estado a través del cual se les otorgó la autonomía". (68)

Entendemos por autonomía la facultad de autogobernarse en lo académico, pero dentro de los lineamientos generales de una Ley Orgánica que no se dan los universitarios a sí mismos, pues ello equivaldría a sustraerse a la vida de la sociedad a la que pertenecen y al orden legal existente. Quiere decir que esa facultad de autogobierno le permite a la Universidad organizar la forma de administrar sus fondos, de nombrar sus profesores y de elegir sus autoridades

Constantemente se confunde el término de autonomía con el principio de libertad de cátedra y de investigación; se hace mención de ambos como si fuesen lo mismo o como si uno implicara al otro. La verdad es que efectivamente los dos principios, la libertad de cátedra y la autonomía están íntimamente relacionados, sin embargo, no se les debe confundir.

Se diferencian en que la autonomía se refiere a las relaciones de la U.N.A.M. con el Estado y en general a todas sus relaciones con el mundo externo, y por su parte la libertad de cátedra y de investigación es un concepto interno relativo a la vida y desarrollo de sus relaciones dentro de la misma Universidad.

(67) Cfr. PINTO MAZAL, Jorge. La Autonomía Universitaria. Ob. cit. Pág. 7

(68) OROZCO HENRIQUEZ, José de Jesús. Comentario al Artículo 3º Constitucional. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. UNAM. México. 1985. Págs. 8 -10

La autonomía que otorga el Estado a algunos de sus órganos, como en este caso a la UNAM para gobernarse a sí mismos, es conocida como autonomía orgánica, ésta supone la existencia de un servicio público, en este caso la educación, que tiene prerrogativas propias, personalidad jurídica y patrimonio propios, ejercidas por autoridades distintas del poder central y que puede oponer a éste su esfera de autonomía.

La intervención que debe guardar el Estado frente a estos órganos es la de vigilancia ya que de ninguna manera los exime de dar cumplimiento al régimen jurídico en el cual tienen su origen y por tanto la obligación de respetar el principio de legalidad de sus actos. El principio de que ninguna autoridad puede realizar sus actos individuales que no estén previstos o autorizados por disposición general es absoluto ya que aun dentro de la facultad discrecional tienen la obligación de subordinarse a la regla del artículo 16 constitucional y por consiguiente al control judicial.

La Universidad, a través de su Instituto de Investigaciones Jurídicas al realizar la integración del Diccionario Jurídico Mexicano llegó a la conclusión que la autonomía universitaria cuenta con las siguientes características:

- "1.- Académica, que implica que sus fines los realiza de acuerdo con la libertad de cátedra e investigación y el libre examen y discusión de ideas, la determinación de sus planes y programas, y la fijación de los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico.
- 2.- De gobierno, que implica el nombramiento de sus autoridades y el otorgamiento de sus normas dentro de los marcos de su ley orgánica. En este último aspecto es interesante resaltar que la autonomía universitaria se asemeja a la autonomía de las entidades federativas. La facultad de legislar en el ámbito interno teniendo como guía una norma de carácter superior que no deben contravenir.
- 3.- Económica, que implica la libre administración de su patrimonio. Las universidades no pueden cubrir sus necesidades con sus propios recursos, lo que hace necesario que el Estado les otorgue subsidio, pero son las propias universidades las que determinan en que materias y en que proporción se gastarán los recursos; no rinden cuentas a organismos gubernamentales, sino a otro órgano que casi siempre posee facultades legislativas para el ámbito interno."

Finalmente la Ley Orgánica de la UNAM, dio pauta a la creación de los subsecuentes reglamentos o estatutos que regulan la organización interna de nuestra **máxima casa de estudios**, conforme a la autonomía universitaria, creándose para ello el Estatuto General, el Estatuto del Personal Académico y diversos reglamentos más específicos relacionados con ese tema, de los cuales para nuestro estudio requiere de especial atención el siguiente:

Siendo la Universidad una corporación pública, sus empleados deberían sujetarse al régimen jurídico de los empleados de la federación. El Consejo Universitario consideró que lo anterior atentaba en contra de la autonomía, dado que el sindicato que se formara tendría, por ley, que afiliarse a la entonces Confederación de Trabajadores al Servicio del Estado y ello hubiera implicado resolver los problemas universitarios, por vías externas. En consecuencia, se estableció que la Universidad promulgara un estatuto que regulara al personal académico.

Así, el 30 de junio de 1945, se establece el primer Reglamento del Profesorado de Carrera, cuya intención era diferenciar al personal académico en el cumplimiento de su labor de docencia, así mismo el 28 de agosto de 1946 se estableció el de los Investigadores de Carrera, y en 1948, se reglamentó lo relativo al profesorado de tiempo completo.

En 1962 y 1963 el Consejo Universitario aprueba el Reglamento de los Investigadores al Servicio de la Universidad, que se transforma en estatuto, y el Estatuto del Personal Docente al Servicio de la UNAM, respectivamente, que abrogaron los anteriores reglamentos.

En 1970 se aprueba el primer Estatuto del Personal Académico, abrogado en 1974 con la aprobación del Estatuto, vigente hasta hoy, por el Consejo Universitario en su sesión del 28 de junio, mismo que analizaremos en nuestro siguiente capítulo. (69)

2.4 *Fracción VIII del Artículo 3º Constitucional*

Las universidades o instituciones de cultura superior en el México moderno han estado indisolublemente vinculadas al concepto de autonomía, entendida ésta como el poder gobernarse por sí mismas, con el respeto irrestricto del Estado para que se organicen, administren y funcionen libremente, y sean sustento de las libertades. Durante mucho tiempo, las universidades tuvieron una situación laboral imprecisa, que en gran medida se debió a la falta de definición del alcance de la autonomía que sus leyes de creación les habían otorgado.

Para resolver dicha situación, se considera conveniente legislar a nivel constitucional, para garantizar el ejercicio de la autonomía universitaria y precisar las modalidades de sus relaciones laborales, con la finalidad de hacer compatibles la autonomía y los fines de educación superior, con los derechos laborales de los trabajadores, tanto académicos como administrativos. (70)

La importancia de este capítulo, recae en destacar los antecedentes, que apoyaron la normatividad para que al personal académico al servicio de la UNAM, se le contemplara dentro del Apartado "A" del artículo 123 constitucional, por el que actualmente se rigen las relaciones laborales del mismo.

(69) Cfr. Estatuto del Personal Académico de la UNAM. Comentado y concordado por Serrano Migallón Fernando. Compañía Editorial Impresora y Distribuidora. México. 1994. Págs. 7 y 8.

(70) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 597

El material original de las discusiones estuvo integrado por miles de cuartillas, desde intervenciones de funcionarios, maestros, dirigentes, diputados, senadores y Congresos Locales. La selección tuvo que ser minuciosa y enfocada primordialmente al aspecto técnico del problema, sin dejar de atender los matices políticos.

Con fecha 24 de agosto de 1976 el Rector de la Universidad Nacional Autónoma de México, Doctor Guillermo Soberón, sometió a la consideración del Presidente de la República, Licenciado Luis Echeverría lo que denominó **Proyecto de Adición al Artículo 123 Constitucional** y que desde entonces fue conocido como el Apartado C.

"En este Proyecto la U.N.A.M. proponía someter, en lo esencial, a dida (sic) propuesta por la U.N.A.M., estas audiencias se celebraron con los trabajadores administrativos y académicos de las universidades e institutos de enseñanza superior con carácter público, a un régimen de franca excepción a las disposiciones propias del citado artículo 12 y de su ley reglamentaria.

Con este motivo el Presidente Echeverría ordenó se celebraran audiencias públicas para el efecto de que se oyera a las partes interesadas y poder determinar la procedencia o improcedencia de la medida propuesta por la U.N.A.M." (71)

Esto como era de esperarse provoca una crisis universitaria que tenía entre sus causas principales la intervención del Estado en la vida de los centros de estudio. La difícil situación planteada en el orden económico al producirse la transferencia del mando presidencial, el 1º de diciembre de 1976, dejó el proyecto en el olvido.

A efecto de eludir las disposiciones incómodas del artículo 123 constitucional, pero tratando también de evitar que formara parte de éste un Apartado nuevo, contradictorio a lo previsto en el "A", lo que se hizo fue trasladar al artículo 3º constitucional una descripción de la autonomía, bastante interesante tal y como lo veremos más adelante. (72)

Por la falta de un marco jurídico que regulara la vida de las universidades públicas mexicanas, Jorge Carpizo reiteraba que "no puede haber Universidad sin la fuerza primordial de la libertad de cátedra e investigación, condición del desarrollo y sus bondades. La garantía constitucional que reclamamos para nuestro trabajo, ha de traducirse en una Universidad libre de interrupciones arbitrarias, en las que se elimine cualquier posibilidad de que las diferencias entre sus miembros y entre sus órganos se diriman con violencia e irreflexión." (73)

Con la individualización, no solo se han tenido que moderar algunos derechos fundamentales, sino que en algunos casos hasta se han tenido que sacrificar algunos de ellos, tal es el caso de los trabajadores universitarios que han vivido bajo una situación de incertidumbre por la falta de definición y delimitación del significado de la autonomía universitaria que ha sido considerada, por las autoridades universitarias, incompatible con los derechos laborales de dicho sector de los trabajadores.

(71) DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. cit. Págs. 529-531

(72) *Ibidem*. Pág. 532

(73) Cit. por DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1991. Pág. 191

La solución al problema consistió en que con fecha 16 de octubre de 1979, el Ejecutivo Federal presentara Iniciativa de Adición al artículo 3° constitucional. De esta manera en la exposición de motivos quedó asentado que:

"La autonomía universitaria es una institución que hoy es familiar a la nación mexicana. Es compromiso permanente del Estado respetar irrestrictamente la autonomía para que las instituciones de cultura superior se organicen, administren y funcionen libremente, y sean sustento de las libertades, jamás como fórmula de enfeudamiento que implique un derecho territorial por encima de las facultades primigenias del Estado. Fortalecer estas instituciones arraigadas y obligadas con la colectividad nacional e independiente entre sí es requisito indispensable para el cumplimiento de su objeto."

"Las universidades e instituciones de educación superior que derivan su autonomía de la ley, deberán responsabilizarse primeramente ante las propias comunidades y en última instancia ante el Estado, del cumplimiento de sus planes, programas, métodos de trabajo y de sí sus recursos han sido destinados a sus fines. La universidad se consolidará de esta manera idóneamente para formar individuos que contribuyan al desarrollo del país.

"Las universidades públicas del país han solicitado que se legisle a nivel constitucional para garantizar el ejercicio de su autonomía y precisar las modalidades de sus relaciones laborales, con la finalidad de hacer compatible la autonomía y los fines de las instituciones de educación superior con los derechos laborales de los trabajadores tanto académicos como administrativos..."

"En conformidad con esta nueva fracción del artículo 3° constitucional, la autonomía y los derechos laborales deben ser aspectos complementarios en la vida de las comunidades universitarias. Entre ellos no debe haber oposición ni, tampoco, primacía de uno sobre otro."

"Esta iniciativa tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia sociales en las relaciones de trabajo de tal manera que concuerden plenamente con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de las instituciones autónomas de enseñanza superior."

"El Ejecutivo a mi cargo estima que la iniciativa que aquí se presenta, al atender las legítimas inquietudes de un sector de trabajadores mexicanos al que la ley no amparaba, establece principios que pueden producir importantes avances en la justicia social y, a la vez, las instituciones autónomas de educación superior pueden lograr el equilibrio social en sus relaciones laborales sin afectar su régimen autónomo ni sus funciones académicas." (74)

(74) BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ob. cit. Págs. 548 y 549

INICIATIVA DE DECRETO

“Artículo Unico. Se adiciona con una fracción VIII el artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y cambia el número de la última fracción del mismo artículo, para quedar como sigue:

“Artículo 3°.....

“I a VII.....

“VIII.- (ACTUALMENTE FRACCIÓN VII) Las Universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la Ley otorgue autonomía, tendrán la facultad de gobernarse así 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 establezca la Ley federal del Trabajo, conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere.”

“IX. El congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la República, expedirá las leyes necesarias, destinadas a distribuir la función social educativa entre la Federación, los Estados y los Municipios, y fijar las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público y a señalar las sanciones aplicables a los funcionarios que no cumplan o no hagan cumplir las disposiciones relativas, lo mismo que a todos aquéllos que las infrinjan. (75)

CÁMARA DE DIPUTADOS

Las comisiones de la Cámara de Diputados, el 8 de noviembre de 1979, dictaminaron la Iniciativa Presidencial, recomendando la aprobación del Proyecto Presidencial. En la discusión fue necesario modificar el texto de la Iniciativa, para señalar explícitamente que los trabajadores de las universidades quedaban incorporados al apartado “A” del artículo 123 de la Ley Fundamental. El expediente se turnó a la Cámara de Senadores la que adicionó el texto, por estimar poco clara la sola remisión al apartado “A” del artículo 123 e incluyó la remisión a la Ley reglamentaria en el título dedicado a trabajos especiales con las características y modalidades de la relación laboral. (76)

(75) Idem.

(76) Ibidem. Pág. 550

La Cámara de Senadores recibió la adición constitucional de la Cámara de Diputados. El mundo político y universitario se habían cimbrado con las modificaciones realizadas por la Cámara de Origen. Todos opinaban; unos consideraban que la medida era extrema, que se había comprometido la vida de las universidades y de los centros de estudios superior; otros que hubiera sido conveniente llegar a más, clarificar más nitidamente los derechos; decían que el artículo 123 debía ser modificado, que el 3º sólo consignara el principio de la autonomía. (77)

El Senado de la República precisó el precepto, a efecto de que la normación de las relaciones laborales se realizara “en los términos y con las modificaciones que establezca la Ley Federal del Trabajo, conforme las características propias de un trabajo especial”. De gran trascendencia la reforma, que obligó a:

- a) Regular las relaciones de trabajo en el contexto de la Ley Reglamentaria.
- b) Que esta regulación tomara en cuenta las características, peculiaridades y signos distintivos de un trabajo especial.
- c) Que sea objeto de un Capítulo en el Título Sexto que se refiera a “TRABAJOS ESPECIALES”.
- d) Que el Capítulo tome en cuenta la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones que son: educar, investigar y difundir la cultura.

De esto podemos concluir que corresponde únicamente a la Universidad Nacional Autónoma de México fijar los términos de ingreso promoción y permanencia del personal académico a su servicio.

Como resultado el 9 de junio de 1980, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la adición de una fracción VIII al artículo 3º de la Carta Magna en donde se definió el concepto de autonomía aplicado a las universidades e institutos de enseñanza superior. La autonomía, cuando se habla de Instituciones, reiteramos significa la posibilidad de gobernarse así mismas, en bien de los fines que le son propios. En el caso de las Universidades los propósitos no pueden ser más educativos y compete también a éstas, ser centros de investigación y difundir la cultura.

Es preciso que todas esas actividades estén precedidas por la libertad de cátedra, porque ésta, es la condición indispensable del saber, tanto cuando se orienta al estudio del presente, como cuando se encamina a la búsqueda de nuevas verdades. (78)

(77) *Ibidem*. Pags. 560 y 561

(78) Cfr. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada por Rabasa Emilio O. y Gloria Caballero. Décima edición. Porrúa. México. 1995. Pág. 42

La reforma laboral Universitaria antes mencionada ha sido primordial y con resultados relevantes por lo que hace al sindicalismo, invocando varios conceptos que establecieron derechos que en un pasado no fueron contemplados, ni mucho menos se aplicaron por parte de las autoridades.

Como consecuencia de lo anterior, a partir del día siguiente, tal como lo dispuso en su artículo tercero transitorio, se incorporó a la L.F.T. el nuevo capítulo XVII del Título Sexto bajo la denominación de "Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por ley".

El maestro Néstor De Buen opina que con el nuevo capítulo, aparece el deseo de impedir el acceso de los trabajadores en los términos habituales en que son contratados y también el de evitar, lo que es mucho más grave, su permanencia. Por ello respecto de estos trabajadores se rompe con los principios de la prevalencia de la contratación por tiempo indeterminado y de que sólo se puede contratar por obra o tiempo determinado en circunstancias de excepción.

Para lograrlo se otorga en exclusividad a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos y se desliza una segunda disposición en la que la contratación de personal docente o de investigación, que es netamente laboral, se transforma, por obra y gracia de la utilización intencionada de la palabra, en una cuestión académica. Así se dice que el trabajador académico tendrá que ser aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan. (79) Situación que analizaremos más adelante. Véase 3.2 Capítulo III

2.5 *Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por ley*

El reconocimiento de la existencia de los trabajadores académicos universitarios y de los derechos de este sector se realiza hasta mediados de los años setenta debido a que se habían venido restringiendo los mismos, primero bajo la premisa de que se trataba de trabajadores al servicio del estado y después por el supuesto respeto a la autonomía universitaria.

La decisión de formar un nuevo Capítulo dentro del Título Sexto que comprende los trabajos especiales, para dar cabida a las condiciones del personal universitario no fue del todo descabellada. No obstante una oposición inicial de los sindicalistas universitarios, de hecho llegó a admitirse que podría ser una solución razonable, sobre todo teniendo en consideración que estos capítulos tenían por objeto, en términos generales, fijar condiciones de trabajo, pero en modo alguno reglamentar los derechos colectivos. (80)

(79) Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. cit. Págs. 539 y 540.

(80) *Ibidem*. Pág. 537

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fue protagonista de la problemática de sumar a los trabajos especiales, a los trabajadores al servicio de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, por lo que se introdujo en la tarea de formular un Proyecto de capítulo especial para la Ley y lo discutió con las partes interesadas.

No obstante la participación que en la S.T.P.S. se dio a los sindicatos universitarios en las gestiones previas a la presentación de la iniciativa presidencial, lo cierto es que solo tuvo un valor informativo, sin que ninguna de las peticiones formuladas por ese grupo haya sido recogida.

Los trabajadores universitarios pretendían el reconocimiento del sindicalismo nacional y el establecimiento de reglas generales para los trámites de oposición que permitirían adquirir titularidades y estabilidad a los académicos. Finalmente ninguna de las dos peticiones fue atendida (81)

En la exposición de motivos de la Iniciativa Presidencial mediante la cual se adiciona el artículo 3º Constitucional, se toma en consideración el aumento en el número de trabajadores académicos como consecuencia del desarrollo de la educación superior y de la creación de universidades, también las demandas de los trabajadores para el reconocimiento de sus derechos laborales, así como el cuidar que no exista demérito de los principios y objetivos, autonomía y libertad de cátedra.

Dicha exposición de motivos reconoce la falta de un marco jurídico que permita lograr tal objetivo, de garantizar la autonomía y los derechos laborales, cuidando que no exista oposición ni primacía de uno sobre otro. (82)

El reconocimiento legal de la naturaleza jurídica de las relaciones de trabajo entre las universidades e instituciones de educación superior resultó toda una conquista, en virtud de que antes se había venido negando la existencia de la misma, y también la Suprema Corte de Justicia sostenía este criterio.

Consecuentemente para reglamentar lo dispuesto por la Constitución, el 20 de octubre de 1980 entró en vigor el decreto por el que se adiciona con un Capítulo XVII el Título Sexto de la L.F.T., mismo que fue publicado en el D.O.F. siendo Presidente de la República el Lic. José López Portillo.

Iniciativa Presidencial, que promulgada y aprobada se publicó en el D.O.F. el 30 de octubre de 1980, reglamentando de esta manera el trabajo en las universidades e instituciones de educación superior, autónomas por ley, dividiéndose en 13 artículos, del 353-J al 353-U, y dos transitorios.

Capítulo que nos permitimos transcribir a efecto de llevar a cabo su análisis, durante el desarrollo del presente trabajo.

(81) Idem.

(82) Legislación Académico - Laboral Universitaria. Segunda edición. UNAM. México. 1995. Págs. 27 y 28

LEY FEDERAL DEL TRABAJO CAPÍTULO XVII

Trabajo de las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley

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

Como podemos observar este artículo hace referencia a que materia será aplicado el presente capítulo, que precisamente son las relaciones de trabajo entre los trabajadores al servicio de las universidades, y en el caso que nos ocupa a la U.N.A.M.

“**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 programa establecidos por las mismas. Trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones.”

Como ya quedó establecido esta definición se encuentra regulada y superada por la cláusula 3 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la U.N.A.M.

“**Artículo 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, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan.”

Tal y como lo analizaremos más adelante, estamos completamente de acuerdo con lo establecido por éste artículo en el sentido de que los aspectos académicos deben ser regulados por las universidades, pero lo importante aquí se encuentran debidamente separados los aspectos académicos de los laborales.

“**Artículo 353-M.** El trabajador académico podrá ser contratado por jornada completa o media jornada. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora clase.”

“Artículo 353-N. No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas.”

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 353-N, contempla que la igualdad salarial para el personal académico, tiene sus modalidades que se desvían un tanto de su aspecto formal, sin quebrantar la ley en su verdadero sentido, en virtud del trabajo especial que estos desempeñan, previendo en el Título Sexto del Capítulo XVII en su artículo 353-N de esta ley, que no es violatorio del principio de igualdad de salario, el fijar salarios distintos para trabajo igual, si éste corresponde a diferentes categorías académicas.

“Artículo 353-Ñ. Los sindicatos y las directivas de los mismos que se constituyan en las universidades o instituciones a las que se refiere éste Capítulo, únicamente estarán formados por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y serán:

I De personal académico;

II De personal administrativo;

III De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores.”

Del análisis del artículo anterior podemos concluir que el Sindicato de Trabajadores al Servicio de la U.N.A.M. es un sindicato que se encuentra en el tercer supuesto del artículo en comento y la Asociación Autónoma del Personal Académico de la U.N.A.M. se encuentra en el primer supuesto.

“Artículo 353-O. Los sindicatos a que se refiere el artículo anterior deberán registrarse en la Secretaría del Trabajo y previsión Social o en la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, según sea federal o local la ley que creó a la universidad o institución de que se trate.”

“Artículo 353-P. Para los efectos de la contratación colectiva entre las universidades e instituciones y sus correspondientes sindicatos, se seguirán las reglas fijadas en el artículo 388. Para tal efecto el sindicato de institución recibirá el tratamiento de sindicato de empresa y los sindicatos de personal académico o de personal administrativo tendrán el tratamiento de sindicato gremial.”

“Artículo 353-Q. En los contratos colectivos las disposiciones relativas a los trabajadores académicos no se extenderán a los trabajadores administrativos, ni a la inversa, salvo que así se convengan expresamente.

En ningún caso estos contratos podrán establecer para el personal académico la admisión exclusiva o la separación por expulsión a que se refiere el artículo 395. “

De lo anterior concluimos que no existe la cláusula de exclusión ni de admisión para el personal académico al servicio de la U.N.A.M., pero para el personal administrativo no existe prohibición alguna.

“Artículo 353-R. En el procedimiento de huelga el aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con diez días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo.

Además de los casos previstos por el artículo 935, antes de la suspensión de los trabajos, las partes o en su defecto la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de aquéllas, fijarán el número indispensable de trabajadores que deban continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso.”

“Artículo 353-S. En las Juntas de Conciliación y Arbitraje o las de Conciliación Permanentes, funcionarán Juntas Especiales que conocerán de los asuntos laborales de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y se integrarán con el presidente respectivo, el representante de sus trabajadores académicos o administrativos que corresponda.”

En el caso que nos ocupa es la Junta Especial número 14 Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje la que se ocupa de ventilar los asuntos que se den entre la U.N.A.M. y su personal.

“Artículo 353-T. Para los efectos del artículo anterior, la autoridad competente expedirá la convocatoria respectiva, estableciendo en ella que cada universidad o institución nombrará su representante, y que deberán celebrarse sendas convenciones para la elección de los representantes de los correspondientes trabajadores académicos o administrativos.”

“Artículo 353-U. Los trabajadores de las universidades e instituciones a las que se refiere este Capítulo disfrutaran de sistemas de seguridad social en los términos de sus leyes orgánicas, o conforme a los acuerdos que con base en ellas se celebren. Estas prestaciones nunca podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta ley. “

CAPITULO III

III.- MARCO JURÍDICO

3. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*

Como ya quedó establecido en temas anteriores, el personal académico al servicio de la U.N.A.M., también tiene la calidad de trabajador y por lo tanto está protegido en el rango más elevado por la Constitución, y por la Ley laboral pero se encuentra regido bajo las normas de los trabajos especiales. A continuación llevaremos a cabo el análisis de una de las fracciones del artículo 3° constitucional que le es aplicable a los trabajadores académicos de la Universidad Nacional Autónoma de México.

3.1 *Artículo 3° Fracción VII*

A pesar de que el nuevo segundo párrafo de la fracción VIII (actualmente VII) del artículo 3° constitucional no es demasiado terminante en orden a definir las bases que tendría que observar ineludiblemente el Capítulo Especial de la Ley, de todas maneras plantea ciertas condiciones de la autonomía, que hacen “aparentemente” inaplicables las disposiciones laborales generales relativas a la estabilidad en el empleo. Al señalar que las universidades y demás instituciones de educación superior, en ejercicio de su autonomía, fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, al parecer está pretendiendo que la autonomía puede verse afectada por la acción de los particulares y en última instancia, sugiere una especie de incompatibilidad entre la autonomía y la acción sindical en cuanto ésta tiende siempre al establecimiento de las cláusulas de exclusión de ingreso, y por separación. Esta concepción de la autonomía es la que ha servido de base al legislador común para dictar las normas de la ley que prohíben, respecto del personal académico, las cláusulas sindicales de ingreso y de separación y la contratación por tiempo indeterminado, si en este último caso no aprueba previamente la evaluación académica que será establecida por las propias universidades e instituciones y que más adelante analizaremos detalladamente.

Néstor De Buen opina que lo curioso es que la autonomía no es más que una garantía frente al Estado y no frente a los particulares. Y si el artículo 3° forma parte de las garantías individuales, no puede entenderse el segundo párrafo de la fracción VIII del artículo en comento, sino como una expresión del auto - gobierno, esto es, como el reflejo del derecho a gobernarse a sí mismas que tienen las instituciones. La facultad de fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico podría implicar una restricción a la acción estatal, dado el carácter de garantía, pero no debería invocarse frente a los propios trabajadores constituidos en sindicatos. En consecuencia el segundo párrafo del artículo 3° fracción VIII de la Constitución ha determinado una vía de graves excepciones a los principios generales del artículo 123, dejando sin efecto, en perjuicio de los trabajadores universitarios la garantía ilimitada de la libertad sindical y el derecho a la estabilidad en el empleo específicamente de los académicos. (83)

(83) Cfr. DE BUEN L., Néstor. *Derecho del Trabajo*. Ob. cit. Pág. 533

El artículo 3º constitucional en épocas del régimen presidencial del Lic. Carlos Salinas de Gortari, fue reformado y publicado en el D.O.F. el 5 de marzo de 1993, quedando en la fracción VII del referido artículo constitucional, lo que antes constituía la fracción VIII, la cual plasma la garantía que gozarán las universidades públicas del país, en relación con la libre selección de su personal académico y la fracción VIII queda constituida por el contenido de la antigua fracción IX. Después de la reforma el artículo en comento queda de la siguiente manera:

“Artículo 3º.....

“I a VI.....

“VII.- Las Universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la Ley otorgue autonomía, *tendrán la facultad 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 establezca la Ley Federal del Trabajo, conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere.”

“VIII. El congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la República, expedirá las leyes necesarias, destinadas a distribuir la función social educativa entre la Federación, los Estados y los Municipios, y fijar las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público y a señalar las sanciones aplicables a los funcionarios que no cumplan o no hagan cumplir las disposiciones relativas, lo mismo que a todos aquellos que las infrinjan.

Para efecto de nuestro estudio, y después del análisis del contenido de la fracción VII del artículo en comento, nos permitimos hacer la siguiente división:

Orgánico: Lo marcado con este tipo de letra, es lo que se refiere a la organización interna de la Universidad, como el gobernarse a sí misma, dictar sus planes y programas de estudio y administrar su patrimonio. Esto estará regulado por los reglamentos y leyes internas que tiene la UNAM, como lo son su Ley Orgánica o su Estatuto General.

Académico: También se contempla en dicha fracción lo eminentemente académico como lo es realizar sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de dicho artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas. Este sector estará regulado, casi en su totalidad, por el Estatuto del Personal Académico.

Laboral: Lo laboral se localiza en el párrafo que dice que "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, libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones universitarias". Como podemos observar, efectivamente la propia Constitución nos remite a la Ley Federal del Trabajo, para regular a los trabajadores académicos como un trabajo especial, pero en dicho capítulo, también se otorga la facultad de los mismos para organizarse en sindicatos, por lo tanto a celebrar su Contrato Colectivo de Trabajo, motivo por el cual las relaciones laborales son materia del mismo y deberán normarse únicamente por él.

Siguiendo con nuestra investigación, reiteramos que el artículo 3° en su fracción VII, establece el principio de autonomía que gozan las universidades e institutos de educación superior, entendiéndose por autonomía la posibilidad de gobernarse a sí mismas, en bien de los fines para los cuales han sido creadas. Asimismo, en virtud de esa autonomía la U.N.A.M. puede fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, esto es, que será competencia de la misma Universidad, el regular internamente los aspectos académicos, pero que dichos aspectos también tienen repercusiones de carácter laboral.

El criterio que se aplica actualmente por nuestros Tribunales Colegiados, establece que el ingreso, la promoción y la permanencia son facultades derivadas de la autonomía universitaria, sin embargo, no podemos olvidar de ninguna manera el principio de estabilidad en el empleo y por el momento me adelanto a señalar que los términos de ingreso sí pueden ser regulados por la Universidad, en uso de las facultades otorgadas en la Constitución, pero en el momento en que el académico inicie a prestar sus servicios para la UNAM el mismo adquiere los derechos para legalizar su ingreso, establecer su permanencia y pensar en su promoción, independientemente de que su ingreso a la Institución haya sido por los medios establecidos en el E.P.A.U.N.A.M. o por cualquier otro medio, este aspecto en la actualidad se encuentra contemplado en el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM, como más adelante lo veremos.

Por lo que en este momento continuamos analizando la fracción VII del artículo en comento. El lograr conciliar los diversos intereses que representan las relaciones laborales para que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de la institución, ha sido motivo de diversos movimientos sociales y análisis.

El aspecto político comprende las diferentes corrientes ideológicas que concurren en el momento de la discusión al intentar concordar la autonomía en contra de la orientación socialista plasmada en el artículo 3° en la reforma de 1933; la negativa de las autoridades para reconocer y aceptar el sindicalismo y la contratación colectiva de las relaciones de trabajo así como la creciente politización generada en el seno de la propia universidad, trae como consecuencia que las autoridades universitarias no cumplan con el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM, situación que conlleva a violaciones en los derechos de los académicos.

En nuestro capítulo II, quedó establecido que los trabajadores académicos se rigen por lo regulado en la Ley Federal del Trabajo, conforme a las características de un trabajo especial, motivo por el cual realizamos el siguiente análisis del Capítulo XVII, del Título Sexto del ordenamiento legal antes invocado.

3.2 *Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por ley*

El problema de la ubicación de las relaciones de los trabajadores al servicio de los organismos descentralizados, como la U.N.A.M., surge desde el más alto nivel normativo: la Constitución en su artículo 123.

En la fracción XXII del artículo 123 Apartado A, se consagra un derecho, aunque relativo, a la estabilidad en el empleo, lo que expresa la idea de freno al derecho patronal para separar, sin causa justificada, a sus trabajadores. Las únicas limitaciones a la estabilidad, como ya lo mencionamos, previstas en el artículo 49 de la L.F.T., atienden a factores de tipo general. Sin embargo a los trabajadores académicos se les priva del derecho a permanecer en el empleo otorgando al patrón (Universidad o Instituto autónomo) el derecho de decidir los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. Esto rompe definitivamente con la estabilidad prevista en la fracción XXII y aún con las reglas que atienden a los contratos temporales ya que en éstas domina el principio de que su duración estará determinada por razones objetivas y no subjetivas como señala el 3° constitucional. (84)

En el caso de los trabajadores académicos, no solamente se han regulado de manera especial sus condiciones de trabajo, sino que además se ha hecho nugatorio su derecho a la estabilidad en el empleo, pasando por encima de lo dispuesto en la fracción XXII del Apartado "A" del artículo 123 constitucional. Además se ha creado un régimen especial también en materia sindical lo que no se había hecho antes en las disposiciones relativas a los trabajos especiales.

Para Néstor de Buen, esa política no es correcta ni aún desde un punto de vista sistemático. La realidad de los hechos es que los trabajos especiales deben de operar sólo como excepción a las condiciones generales de trabajo, y obviamente sin dejar de respetar lo previsto en el artículo 123 constitucional. (85)

(84) Ibidem. Pág. 534

(85) Ibidem. Pág. 411

A fin de determinar cuándo el contrato de los académicos puede ser por tiempo indeterminado, debe considerarse en primer lugar, que la tarea que se le encomiende tenga esa naturaleza y además es necesario que sean aprobados en la evaluación académica que efectúe el órgano competente, de acuerdo con lo indicado con las propias universidades o instituciones. Ello se refiere a las posibilidades de exámenes de oposición o de otra naturaleza que permitan conocer las facultades del aspirante a ocupar el puesto académico con carácter indefinido. (86)

Podemos resumir que en lo que hace a la prórroga del contrato del personal académico al servicio de esta Institución, corresponde a esta última evaluar al trabajador académico, a través del órgano competente a efecto de poder otorgarla. Situación que analizaremos más adelante. A fin de ampliar el tema transcribimos la siguiente jurisprudencia:

TRABAJADORES ACADÉMICOS, PRÓRROGA DE SU CONTRATO, PARA OBTENERLA DEBEN DE APROBAR LA EVALUACIÓN DEL ÓRGANO COMPETENTE DE LA INSTITUCIÓN RESPECTIVA.

Conforme lo establece el artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo, las instituciones académicas están facultadas para evaluar la labor del trabajador académico y así determinar la prórroga o renovación de su contrato, en caso de que la tarea a efectuar lo requiera y el trabajador sea aprobado en tal evaluación.

Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. Amparo Directo 814/89; Adolfo Sánchez Abarca; 21 de febrero de 1990; Unanimidad de votos. Ponente: José Angel Mandujano Gordillo; Secretaria: Lidia López Villa. Semanario Judicial de la Federación. Enero a junio de 1990; Segunda Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, Pág. 508

Como ya lo mencionamos en el capítulo anterior, (Véase supra 2.5 Capítulo II) las normas reglamentarias correspondientes a los artículos 353-J a 353-U de la L.F.T. son aplicables a las relaciones de trabajo, entre los trabajadores administrativos y académicos y la Universidad Nacional Autónoma de México, como institución de educación superior, autónoma por ley.

En el artículo 353-J se señala que las disposiciones del nuevo capítulo tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía de la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones.

Pero el verdadero objetivo que se persigue con el capítulo, consiste no tanto en preservar la autonomía y la libertad de cátedra e investigación, sino los fines propios de estas instituciones. Se debe señalar que la libertad de cátedra e investigación jamás ha estado en juego, y por lo que se refiere a la autonomía, ya hemos dicho que no puede ser otra cosa que una garantía frente al Estado. El artículo 353-J se convierte simple y sencillamente en la expresión indudable de la violación del espíritu y la letra del artículo 123 constitucional, hoy apartado "A", en perjuicio de determinados trabajadores y se deja sin efecto el principio de la estabilidad en el empleo y se limita la libertad sindical. (87)

(86) Cfr. GUERRERO, Euquerio Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 79

(87) Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. cit. Págs. 538 y 539

Es evidente que existen cuestiones eminentemente académicas y por lo que hace a esos aspectos, tiene plena validez lo dispuesto por el artículo 353-L en el sentido de que corresponde regularlos exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley. (88) Lo difícil es separar los aspectos eminentemente académicos de los laborales.

En resumen las principales características de este trabajo especial son las siguientes:

a) Se distingue entre personal académico y personal administrativo a los que, a pesar de que la ley les reconoce como trabajadores, los sujeta a un régimen jurídico distinto. El propósito principal es que, respecto del personal académico, las universidades conserven la facultad de fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de dicho personal y que los aspectos académicos no estén sujetos a negociación colectiva.

b) Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación de trabajo por tiempo indeterminado, es necesario que éste sea aprobado mediante la evaluación académica, conforme a los requisitos y procedimientos que establezca la Universidad.

Dávalos Morales opina que el ingreso, promoción y permanencia del personal docente y de investigación, está condicionado a la aprobación de una evaluación académica de conformidad con los ordenamientos estatutarios de cada institución, según él, esto hace que la docencia y la investigación se mantengan al margen de cualquier circunstancia política de partido. (89)

c) Las diversas categorías académicas tienen la presunción legal de considerarse puestos diferentes por lo que no es violatorio del principio de igualdad de salario, el que en estos casos se fijen remuneraciones diferentes.

d) En materia colectiva, se establece que sólo podrán formarse sindicatos de personal académico, de personal administrativo o de institución, si incorporan a los dos tipos de trabajadores. Si el sindicato es de personal académico o administrativo, se le dará el tratamiento de sindicato gremial y si el sindicato se integra con los dos tipos de personal en la institución, tendrán el trato de sindicato de empresa. De aquí podemos deducir que la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, es un sindicato gremial, y el Sindicato de los Trabajadores de la UNAM, es un sindicato de empresa, denominado también institucional. (Art. 353-Ñ y P de la L.F.T.).

e) Sólo se permite la formación de sindicatos por cada institución, lo que implica que no se puede formar un sindicato nacional que agrupara a las universidades e instituciones de educación superior, autónomas por ley. Como consecuencia de lo anterior cada sindicato podrá negociar por separado las condiciones de trabajo para el personal académico de las del personal administrativo.

(88) Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. cit. Pág. 393

(89) Cfr. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 194

f) La cláusula sindical de admisión y la de exclusión no se aplican al personal académico.

g) Se reconoce el derecho de huelga, estableciéndose que el aviso de suspensión de labores ha de notificarse con una antelación de diez días y que deberán seguirse ejecutando, en caso de huelga, las actividades necesarias para evitar el daño irreparable a las investigaciones o experimentos en curso.

h) Para que los miembros de la respectiva comunidad universitaria o educativa, junto con el Estado, resuelvan sus conflictos laborales, se prevé dentro de la integración de Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, que participen las instituciones y los trabajadores a su servicio.

Dado que los conflictos laborales universitarios eran conocidos por representantes de sectores a veces poco identificados con la prestación de este servicio, y en virtud de que no se crearon tribunales específicos de esta materia, se incluyó en la Ley laboral la disposición de instituir Juntas Especiales, dentro de las de Conciliación y Arbitraje o de las de Conciliación Permanentes, competentes para conocer de los conflictos laborales universitarios; se integran paritariamente con representantes de los trabajadores (administrativos o académicos) y de las universidades, y son presididas por un representante gubernamental.

Actualmente el órgano jurisdiccional a quien se le ha dado competencia para conocer de los conflictos laborales suscitados entre las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley con sus trabajadores, es la Junta Especial 14 bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo que hace al ámbito federal.

i) Se dispuso que los trabajadores de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, disfrutarán de sistemas de seguridad social de acuerdo con sus leyes orgánicas; pero que las prestaciones que reciban nunca podrán ser inferiores a las mínimas establecidas por la Carta Magna.

j) Será posible contratar trabajadores de esta clase, por jornada completa o media jornada y tratándose de trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia pueden ser contratados por hora clase.

Asimismo y por la autonomía universitaria el ordenamiento legal que de manera principal rige la vida y organización interna de la Universidad es precisamente su Ley Orgánica, de la cual nos ocuparemos a continuación.

3.3 Ley Orgánica de la UNAM de 1945

La Universidad Nacional Autónoma de México, en su estructura como Organismo Descentralizado del Estado, y conforme a las facultades que le otorgan la C.P.E.U.M. en su artículo 3º fracción VII, se encuentra regulada de manera específica por las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica que la crea, aprobada por el Congreso de la Unión y publicada en el Diario Oficial de la Federación con fecha 6 de enero de 1945, misma que nos permitimos transcribir.

LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Artículo 1. La Universidad Nacional Autónoma de México, es una corporación pública - organismo descentralizado del Estado - dotado de plena capacidad jurídica y que tiene por fines impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales, y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura.

Artículo 2. La Universidad Nacional Autónoma de México tiene derecho para:

I.- Organizarse como lo estime mejor, dentro de los lineamientos generales señalados por la presente ley.

II.- Impartir sus enseñanzas y desarrollar sus investigaciones de acuerdo con el principio de libertad de cátedra y de investigación.

III.- Organizar sus bachilleratos con las materias y con el número de años que estime convenientes, siempre que incluyan con la misma extensión de los estudios oficiales de la Secretaría de Educación Pública, los programas de todas las materias que forman la educación secundaria, o requieran este tipo de educación como un antecedente necesario. A los alumnos de las escuelas secundarias que ingresen a los bachilleratos de la Universidad se les reconocerán las materias que hayan aprobado y se les computarán por el mismo número de años de bachillerato, los que hayan cursado en sus escuelas.

IV. Expedir certificados de estudios, grados y títulos.

V. Otorgar, para fines académicos, validez a los estudios que se hagan en otros establecimientos educativos, nacionales o extranjeros, e incorporar, de acuerdo con sus reglamentos, enseñanzas de bachilleratos o profesionales. Tratándose de las que se impartan en la primaria, en la secundaria o en las escuelas normales, y de las de cualquier tipo o grado que se destinen a obreros o campesinos, invariablemente se exigirá el certificado de revalidación que corresponda, expedido por la Secretaría de Educación Pública, requisito que no será necesario cuando el plantel en que se realizaron los estudios que se pretende revalidar, tenga autorización de la misma Secretaría para impartir esas enseñanzas.

Artículo 3. Las autoridades universitarias serán:

1. La Junta de Gobierno.
2. El Consejo Universitario
3. El Rector
4. El Patronato.
5. Los Directores de Facultades, Escuelas e Institutos.
6. Los Consejos Técnicos a que se refiere el artículo 12.

Artículo 4. La Junta de Gobierno estará compuesta por quince personas electas en la siguiente forma:

1. El Consejo Constituyente designará a los primeros componentes de la Junta, conforme el artículo 2° transitorio de esta ley.

2. A partir del quinto año, el Consejo Universitario podrá elegir anualmente, a un miembro de la Junta que sustituya al que ocupe el último lugar en el orden que la misma Junta fijará por insaculación, inmediatamente después de constituirse.

3. Una vez que hayan sido sustituidos los primeros componentes de la Junta o, en su caso, ratificadas sus designaciones por el Consejo Universitario, los nombrados posteriormente irán reemplazando a los miembros de más antigua designación.

Las vacantes que ocurran en la Junta por muerte, incapacidad o límite de edad, serán cubiertas por el Consejo Universitario, las que se originen por renuncia, mediante las designaciones que harán los miembros restantes de la Junta.

Artículo 5. Para ser miembro de la Junta de Gobierno, se requerirá:

- I. Ser mexicano por nacimiento.
- II. Ser mayor de treinta y cinco y menor de sesenta años.
- III. Poseer un grado universitario, superior al de bachiller.
- IV. Haberse distinguido en su especialidad, prestar o haber prestado servicios docentes o de investigación en la Universidad o demostrado en otra forma, interés en los asuntos universitarios y gozar de estimación general como persona honorable y prudente.

Los miembros de la Junta de Gobierno sólo podrán ocupar, dentro de la Universidad, cargos docentes o de investigación, y hasta que hayan transcurrido dos años de su separación podrán ser designados Rector o directores de facultades, escuelas o institutos.

El cargo de miembro de la Junta de Gobierno será honorario.

Artículo 6. Corresponderá a la Junta de Gobierno:

- I. Nombrar al Rector, conocer de la renuncia de éste y removerlo por causa grave, que la Junta apreciará discrecionalmente.

Para el ejercicio de las facultades que esta fracción le otorga, la Junta explorará, en la forma que estime prudente, la opinión de los universitarios.

- II. Nombrar a los directores de facultades, escuelas e institutos, de acuerdo con lo que dispone el artículo 11.
- III. Designar a las personas que formarán el Patronato de la Universidad.
- IV. Resolver en definitiva cuando el rector, en los términos y con las limitaciones señaladas en el artículo 9º, vete los acuerdos del Consejo Universitario.
- V. Resolver los conflictos que surjan entre autoridades universitarias.
- VI. Expedir su propio reglamento.

Para la validez de los acuerdos a que se refieren las fracciones I y V de este artículo, se requerirá por lo menos el voto aprobatorio de diez de los miembros de la Junta.

Artículo 7. El Consejo Universitario estará integrado:

- I. Por el rector
- II. Por los directores de las facultades, escuelas o institutos.
- III. Por representantes profesores y representantes alumnos de cada una de las facultades y escuelas en la forma que determine el Estatuto.
- IV. Por un profesor representante de los centros de extensión universitaria.
- V. Por un representante de los empleados de la Universidad.

El Secretario General de la Universidad lo será también del Consejo.

Artículo 8. El Consejo Universitario tendrá las siguientes facultades:

- I. Expedir todas las normas y disposiciones generales encaminadas a la mejor organización y funcionamiento técnico, docente y administrativo de la Universidad.
- II. Conocer de los asuntos que, de acuerdo con las normas y disposiciones generales a que se refiere la fracción anterior, le sean sometidos.
- III. Las demás que esta Ley le otorga, y en general, conocer de cualquier asunto que no sea de la competencia de alguna otra autoridad universitaria.

Artículo 9. El Rector será el jefe nato de la Universidad, su representante legal y presidente del Consejo Universitario: durará en su encargo cuatro años y podrá ser reelecto una vez.

Para ser Rector se exigirán los mismos requisitos que señala el Artículo 5 a los miembros de la Junta de Gobierno y satisfacer, también, los que en cuanto a servicios docentes o de investigación fije el Estatuto.

El Rector cuidará del exacto cumplimiento de las disposiciones de la Junta de Gobierno y de las que dicte el Consejo Universitario. Podrá vetar los acuerdos del propio Consejo, que no tenga carácter técnico. Cuando el rector vete un acuerdo del Consejo, tocará resolver a la Junta de Gobierno, conforme a la fracción IV del artículo 6.

En asuntos judiciales, la representación de la Universidad corresponderá al abogado general.

Artículo 10. El Patronato estará integrado por tres miembros que serán designados por tiempo indefinido y desempeñarán su encargo sin percibir retribución o compensación alguna. Para ser miembro del Patronato, deberán satisfacerse los requisitos que fijan las fracciones I y II del artículo 5, y se procurará que las designaciones recaigan en personas que tengan experiencia en asuntos financieros y gocen de estimación general como personas honorables.

Corresponderá al Patronato:

- I. Administrar el patrimonio universitario y sus recursos ordinarios, así como los extraordinarios que por cualquier concepto pudiera allegarse.
- II. Formular el presupuesto general anual de ingresos y egresos, así como las modificaciones que haya que introducir durante cada ejercicio, oyendo para ello a la Comisión de Presupuestos del Consejo y al Rector. El presupuesto deberá ser aprobado por el Consejo Universitario.
- III. Presentar al Consejo Universitario, dentro de los tres primeros meses a la fecha en que concluya un ejercicio, la cuenta respectiva, previa revisión de la misma que practique un contador público, independiente, designado con antelación por el propio Consejo Universitario.
- IV. Designar al Tesorero de la Universidad y a los empleados que directamente estén a sus órdenes para realizar los fines de administración a que se refiere la fracción I de este artículo.
- V. Designar al contralor y auditor interno de la Universidad y a los empleados que de él dependan, los que tendrán a su cargo llevar al día la contabilidad, vigilar la correcta ejecución del presupuesto, preparar la cuenta anual y rendir mensualmente al Patronato un informe de la marcha de los asuntos económicos de la Universidad.
- VI. Determinar los cargos que requerirán fianza para su desempeño, y el monto de ésta.

VII. Gestionar el mayor incremento del patrimonio universitario, así como el aumento de los ingresos de la institución.

VIII. Las facultades que sean conexas con las anteriores.

Artículo 11. Los directores de las facultades y escuelas serán designados por la Junta de Gobierno, de ternas que formará el Rector, quien previamente las someterá a la aprobación de los consejos técnicos respectivos, los directores de institutos serán nombrados por la Junta a propuesta del rector.

Los directores deberán ser mexicanos por nacimiento y llenarán, además, los requisitos que el estatuto fije, para que las designaciones recaigan en favor de personas cuyos servicios docentes y antecedentes académicos o de investigación, las hagan merecedoras de ejercer tales cargos.

Artículo 12. En las facultades y escuelas se constituirán consejos técnicos integrados por un representante profesor de cada una de las especialidades que se impartan y por dos representantes de todos los alumnos. Las designaciones se harán de la manera que determinen las normas reglamentarias que expida el Consejo Universitario.

Para coordinar la labor de los institutos se integrarán dos Consejos. uno de la investigación científica y otro de humanidades.

Los consejos técnicos serán órganos necesarios de consulta en los casos que señale el estatuto.

Artículo 13. Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 14. Las designaciones definitivas de profesores e investigadores deberán hacerse mediante oposición o por procedimientos igualmente idóneos para comprobar la capacidad de los candidatos, y se atenderá, a la mayor brevedad posible, a la creación del cuerpo de profesores e investigadores de carrera. Para los nombramientos no se establecerán limitaciones derivadas de posición ideológica de los candidatos, ni ésta será causa que motive la remoción.

No podrán hacerse designaciones de profesores interinos para un plazo mayor de un año lectivo.

Artículo 15. El patrimonio de la Universidad Nacional Autónoma de México estará constituido por los bienes y recursos que a continuación se enumeran:

- I. Los inmuebles y créditos que son actualmente de su propiedad, en virtud de haberseles afectado para la constitución de su patrimonio, por las leyes de 10 de julio de 1929 y de 19 de octubre de 1933, y los que con posterioridad haya adquirido.
- II. Los inmuebles que para satisfacer sus fines adquiriera en el futuro por cualquier título jurídico.
- III. El efectivo, valores, créditos y otros bienes muebles, así como los equipos y semovientes con que cuenta en la actualidad.
- IV. Los legados y donaciones que se le hagan, y los fideicomisos que en su favor se constituyan.
- V. Los derechos y cuotas que por sus servicios recaude.
- VI. Las utilidades, intereses, dividendos, rentas, aprovechamientos y esquilmos de sus bienes muebles e inmuebles.
- VII. Los rendimientos de los inmuebles y derechos que el gobierno federal le destine y el subsidio anual que el propio gobierno le fijará en el presupuesto de egresos de cada ejercicio fiscal.

Artículo 16. Los muebles que formen parte del patrimonio universitario y que estén destinados a sus servicios, serán inalienables e imprescriptibles y sobre ellos no podrá constituir la institución ningún gravamen.

Cuando alguno de los inmuebles citados deje de ser utilizable para los servicios indicados, el Patronato podrá declararlo así, y su resolución, protocolizada, se inscribirá en el Registro Público de la Propiedad correspondiente. A partir de ese momento, los inmuebles desafectados quedarán en la situación jurídica de bienes de propiedad privada de la Universidad, sujetos íntegramente a las disposiciones del derecho común.

Artículo 17. Los ingresos de la Universidad y los bienes de su propiedad no estarán sujetos a impuestos o derechos federales, locales o municipales. Tampoco estarán gravados los actos y contratos en que ella intervenga, si los impuestos, conforme a la ley respectiva, debiesen estar a cargo de la Universidad.

La Universidad Nacional Autónoma de México gozará de la franquicia postal para su correspondencia oficial y de los privilegios que disfrutaban las oficinas públicas en los servicios telegráficos.

Artículo 18. Las sociedades de alumnos que se organicen en las escuelas y facultades y la federación de estas sociedades, serán totalmente independientes de las autoridades de la Universidad Nacional Autónoma de México y se organizarán democráticamente en la forma que los mismos estudiantes determinen.

TRANSITORIOS

Artículo 1. El Consejo Universitario, integrado conforme a la IV de las bases aprobadas por la Junta de ex rectores, con fecha 15 de agosto último, procederá dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que esta ley entre en vigor, a designar a las personas que deben integrar la Junta de Gobierno. A la sesión respectiva deberán asistir cuarenta, por lo menos, de los miembros del consejo.

Artículo 2. La elección se llevará a cabo de la siguiente manera:

- I. Cada miembro del Consejo tendrá derecho a presentar un candidato.
- II. Hecha la presentación de los candidatos, cada uno de los consejeros, en cédulas impresas que llevarán numeración marginal de 1 a 8, emitirá su voto hasta por el mismo número de personas comprendidas en la lista de candidatos. El orden de colocación no significará preferencia en favor de ninguna de las personas comprendidas en la cédula.
- III. Recogidas las cédulas, una comisión integrada por tres miembros del consejo y designada por éste, procederá a hacer el cómputo de los votos emitidos. Cada consejo tendrá derecho a emitir ocho votos, uno por cada persona cuyo nombre aparezca escrito en la cédula, y los votos se acreditarán a los candidatos respectivos.
- IV. Se considerarán como no escritos en las cédulas los nombres ilegibles, los repetidos en un a misma papeleta o los que no figuren en la lista de candidatos formada de acuerdo con la fracción I de éste artículo.
- V. Concluido el cómputo, el rector, en presencia del consejo, declarará electas a las quince personas que aparezcan con mayor número de votos. Si varias estuviesen empatadas en el último a los últimos lugares, se hará una nueva elección entre ellas para cubrir los puestos faltantes.

Artículo 3. Si alguna o algunas de las personas designadas para formar parte de la Junta de Gobierno no acepta, las restantes procederán desde luego a la elección de quienes deban sustituirlas, salvo que los supuestos que haya que cubrir sean más de dos, caso en el cual el consejo procederá a una nueva elección, aplicando en lo conducente las reglas establecidas en los artículos que preceden.

Artículo 4. El Patronato deberá formar el inventario de los bienes que integran actualmente el patrimonio universitario.

Artículo 5. Quedan sujetos a las disposiciones del artículo 14 de esta ley, los profesores que, al entrar la misma en vigor, tengan menos de tres años completos de servicio docentes en la Universidad.

Artículo 6. Las actas de entrega de los inmuebles a que se refiere la fracción I del artículo 15, se inscribirán en el Registro Público de la Propiedad. Cualesquiera reclamaciones que con motivo de esos bienes puedan tener los particulares y que no estén prescritas, se deducirán ante los tribunales federales, y en contra del gobierno, representado por el Ministerio Público Federal, en un plazo no mayor de un año, a partir de la fecha en que esta Ley entre en vigor. Las sentencias que en sus respectivos casos se dicten, sólo podrán ocuparse de las indemnizaciones a que pudieran tener derecho los reclamantes, pero sin afectar la situación jurídica de los bienes mismos como elementos constitutivos del patrimonio de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Artículo 7. Con excepción de las disposiciones a que se refiere la fracción I del artículo 15 de este ordenamiento, se deroga la Ley Orgánica Universidad Nacional Autónoma de México, de 19 de octubre de 1933, y cualquier otra que se le oponga.

Artículo 8. La presente Ley entrará en vigor tres días después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación (se publicó el 6 de enero de 1945).

Del análisis del contenido de dicha Ley Orgánica, nos parece que los aspectos administrativos sobresalientes de la misma, actual texto legal, y que no se contemplaron en los conceptos de Universidad anteriores, se desprenden los siguientes:

1. Que la U.N.A.M., al ser una corporación pública, es un ente que tiene personalidad legal propia para cumplir con sus fines como Organismo Descentralizado del Estado, esto es, que está dotada de plena capacidad jurídica. (Art. 1º)

2. Cuenta con su propio patrimonio. (Art. 15)

3. Su competencia se circunscribe al ámbito de la propia Universidad, en lo que se refiere a la expedición de sus reglamentos y leyes internas. (Art. 8)

4. Los fines para los cuales fue creada, son principalmente dar cumplimiento a los objetivos de docencia y de investigación, así como extender, con la mayor amplitud posible, los beneficios de la cultura. (Art. 1º)

5. Su jefe nato es el Rector, quien nombra al Abogado General, delegándole facultades para que conforme al artículo 9º L.O.U.N.A.M., en los asuntos judiciales, represente a la Universidad.

6. Se libera al Consejo Universitario de funciones estrictamente administrativas de nombramiento y de revocación de autoridades ejecutivas y le encomienda entre sus funciones fundamentales, la expedición de las normas generales internas de la Universidad. (Art. 8)

7. Se prevé el establecimiento de un Consejo Técnico por cada facultad o escuela, con funciones académicas y complementarias a las normas generales expedidas por el Consejo Universitario. (Art. 12)

8. Para coordinar la labor de los institutos de investigación se integran dos consejos: uno científico y otro humanístico, a los cuales se incorpora la representación del personal académico de cada uno de los institutos y centros de investigación del área correspondiente. (Art. 12)

9. Se integra un patronato a efecto de administrar el patrimonio universitario y sus recursos ordinarios y extraordinarios. (Art. 10)

10. Las relaciones entre la Universidad y su personal académico y administrativo se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario (Art. 13) y sus derechos nunca serán inferiores a los que establece la Ley Federal del Trabajo, hecho que da entrada a regular las relaciones laborales del trabajador académico por el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

Al respecto transcribimos la siguiente jurisprudencia:

NOMBRAMIENTOS Y CONTRATOS DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNAM. SE RIGEN POR LA LEY ORGÁNICA, ESTATUTOS Y REGLAMENTOS DE LA PROPIA INSTITUCIÓN.

Las características de los nombramientos y contratos que rigen la situación jurídica del personal docente en la Universidad Nacional Autónoma de México, se encuentran reguladas por las disposiciones de la Ley Orgánica de dicha institución y los Estatutos y reglamentos que de la propia Ley emanen, los cuales, en la parte conducente, indican los procedimientos internos para que las designaciones de profesores o investigadores adquieran el carácter de definitividad, exigiéndose en todo caso el cumplimiento de los requisitos de prueba de oposición o procedimientos igualmente idóneos para comprobar la capacidad de los contratados.

Sexta Epoca, Quinta Parte. Vol. LXX, Pág. 40 Amparo Directo 4958/61. Universidad Nacional Autónoma de México, 1° de abril de 1963. Unanimidad de cuatro votos.- Ponente. Angel Carvajal.

Séptima Epoca, Quinta Parte. Vol. 133-138.- Pág. 97. Amparo Directo 3650/67. UNAM. 18 de febrero de 1970. 5 votos Ponente: MA. Cristina Salmorán de Tamayo.

Vol. 133-138, Pág. 75. Amparo Directo 5048/79. Bernardo Antonio Muñoz Riverhol. 27 de febrero de 1980. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Vol. 133-138, Pág. 75. Amparo Directo 7323/79. Universidad Nacional Autónoma de México. 5 de marzo de 1980. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.

En su artículo 13 dispone que las relaciones entre la universidad y su personal de investigación, docente y administrativo se rigen por estatutos especiales que se dictan por el Consejo Universitario, estableciendo que en ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo. En tanto que el artículo 14 establece las bases para obtener la definitividad mediante oposición o procedimiento idóneo.

A la luz del artículo 123 de la Constitución de 1917 y del artículo 13 de la Ley Orgánica, como ya quedó establecido, la Universidad es patrón frente a sus trabajadores que integran el personal académico y administrativo y el que no se hubiera presentado ningún conflicto laboral desde 1917 hasta 1972, no significa que por ello hubiera caído en desuso el artículo 123 Constitucional y el artículo 13 de la Ley. Los fundamentos constitucionales y legislativos invocados, en nada menoscaban la autonomía de la Universidad, aunque fortalecen las relaciones sociales que existen entre ésta y los que prestan los servicios. (90)

En resumen, la Ley Orgánica se compone de 18 artículos más 8 transitorios. Los 2 primeros artículos contemplan la naturaleza jurídica y los fines que persigue la Universidad Nacional Autónoma de México desde el momento de su formación. Los artículos restantes con excepción de los artículos 13 y 14, tratan sobre la organización de nuestra Máxima Casa de Estudios.

Para los fines del presente estudio es importante resaltar que el artículo 13 establece el aspecto laboral y el 14 es el fundamento de la estabilidad laboral del personal académico, esto es, que da entrada a los Concursos de Oposición, tal y como lo analizaremos en temas posteriores. (Véase infra 4.1.1 Capítulo IV)

3.4 *Estatuto General de la UNAM*

Otro de los ordenamientos al cual están sujetos los trabajadores académicos es precisamente el Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México, que fue aprobado por el Consejo Universitario, órgano con autoridad y facultades para expedir todas las normas y disposiciones encaminadas a la mejor organización y funcionamiento técnico, docente y administrativo de esta Máxima Casa de Estudios, de acuerdo a lo establecido por el numeral 2 del artículo 3º y fracción I del artículo 8º de la Ley Orgánica de la U.N.A.M.

El Estatuto General de la U.N.A.M. entró en vigor el 12 de marzo de 1945 y está integrado por 102 artículos y 24 transitorios. El estatuto de referencia ha sufrido 4 reformas en mayo y diciembre de 1985, septiembre de 1986 y julio de 1990. Las normas jurídicas establecidas en el E.G.U.N.A.M. tienen como fin orientar y dirigir el desarrollo y funcionamiento para el buen desempeño de las actividades técnicas, docentes y administrativas en la Institución, asimismo en él se dispuso la estructura, el gobierno, el personal académico, los alumnos y las responsabilidades y sanciones del mismo.

El Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México, destina el Título Primero a su personalidad y fines.

El Título Segundo destina su estudio a la estructura de la UNAM.

El Título Tercero trata del Gobierno y sus funciones.

(90) Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit. 673 y 674

El Título Cuarto se refiere al personal académico, y establece la integración del mismo, definiendo cada una de las figuras académicas de docencia y de investigación y previniendo, en su artículo 83, que el ingreso y promoción de los miembros del personal académico se ajustarán a los procedimientos que señale el Estatuto del Personal Académico.

En cuanto al personal académico, el artículo 73 dispuso que estaba integrado por: Técnicos Académicos; Ayudantes y Profesores e Investigadores, también se establece la creación de Comisiones Dictaminadoras, como órganos auxiliares de los Consejos Técnicos, cuyas facultades son, entre otras, el dictaminar sobre el nombramiento de profesores extraordinarios y elaborar los reglamentos especiales complementarios del Estatuto del Personal Académico de la U.N.A.M.

El Título Quinto habla de los alumnos.

El Título Sexto de las Responsabilidades y Sanciones tanto de los funcionarios universitarios como de los alumnos, mencionando al Tribunal Universitario, cabe aclarar que el artículo 98 que se encuentra dentro de este Título ya no es aplicable para el personal académico a partir de que entra en funcionamiento el Contrato Colectivo de Trabajo.

En el Título de Responsabilidades y Sanciones, se establecen causas especialmente graves de responsabilidad a todos los miembros de la Universidad, también causas particulares de responsabilidad de los profesores, atribuyendo facultades al Tribunal Universitario para conocer de las faltas cometidas por los profesores, cuyas resoluciones serán revisables por una Comisión de Honor y Justicia.

En el Título Séptimo se establece el procedimiento para la reforma del Estatuto General, su contenido se compone únicamente del artículo 102 en el que se especifica que para reformar el presente Estatuto, se debe convocar al Consejo Universitario exclusivamente por este asunto y debe ser aprobado por lo menos por las dos terceras partes de sus integrantes.

En cuanto a ordenamientos internos, por último hablaremos del Estatuto del Personal Académico.

3.5 *Estatuto del Personal Académico de la UNAM de 1974*

El 28 de junio de 1974, el Consejo Universitario aprobó el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (E.P.A.U.N.A.M.), que abrogó al del 16 de diciembre de 1970. Dicho Estatuto regula las relaciones del propio personal con la Universidad. Uno de sus principales logros son el artículo 113 que estableció: "La Universidad reconoce la libertad de su personal académico para organizarse en asociaciones o colegios de acuerdo con los principios de la legislación universitaria, principalmente la autonomía y la libertad de cátedra y de investigación".

El E.P.A.U.N.A.M. se compone de 114 artículos, divididos en 12 Títulos y cada Título se divide en capítulos; contiene 7 artículos transitorios y apareció publicado en la Gaceta U.N.A.M. el 5 de julio de 1974. Desde entonces ha sufrido 5 reformas de fechas junio de 1974, abril y diciembre de 1985, septiembre de 1986 y marzo de 1988.

El Estatuto del Personal Académico establece las normas que rigen las relaciones académicas entre la U.N.A.M. y el personal que integra la plantilla de profesores al servicio de ésta, señalando los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico al servicio de la Institución, que deberán efectuarse a través de concurso de oposición abierto o cerrado como lo analizaremos más adelante, (Véase *infra* 4.1.1 Capítulo IV) o en su defecto mediante procedimientos igualmente idóneos que dejen patente la capacidad del o de los candidatos, aspirantes a ingresar o de igual manera, adquirir permanencia o promoción de categoría o nivel, dentro de este Organismo Descentralizado.

3.6 *Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM*

La lucha de los trabajadores universitarios giró en torno al reconocimiento de sus organizaciones sindicales. El 18 de octubre de 1933 se constituyó el primer sindicato de trabajadores universitarios, al que se denominó, Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México (S.E.O.U.N.A.M.), el que obtuvo su registro ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal el 2 de noviembre del mismo año. (91)

El artículo 13 de la Ley Orgánica de la U.N.A.M. trajo como consecuencia la cancelación del registro del S.E.O.U.N.A.M., el 3 de octubre de 1949, y la negativa de registro a todas las agrupaciones de trabajadores a partir de la entrada en vigor de la Ley Orgánica. (92)

El primer intento de sindicalizarse que hace el personal académico, es en el año de 1955, con la creación de la Unión de Profesores, Empleados y Trabajadores de las preparatorias Uno, Tres y Cinco. En 1964 surgió otra agrupación de académicos, el S.P.E.T.U.N.A.M., y posteriormente el A.P.A.U.N.A.M. (Asociaciones del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México), ninguna organización fue reconocida y los recursos interpuestos fueron infructuosos. En 1965 se organizó el primer Sindicato de Profesores de la Universidad Nacional Autónoma de México (S.P.A.U.N.A.M.), el cual solicitó a la S.T.P.S. su registro, que le fue negado ese mismo año. En 1972, el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (S.T.E.U.N.A.M.) exigió el reconocimiento como sindicato ante las autoridades universitarias y la celebración de un contrato colectivo de trabajo, para lo cual suspendieron las labores 83 días. La solución a este conflicto ocurrió en febrero de 1973 con la firma de un convenio colectivo de trabajo. (93)

(91) Cf. DÁVALOS, José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. Ob. cit. Pág. 188

(92) *Idem*.

(93) *Ibidem*. Págs. 189 y 190

Con el paso de los años y día a día adquiría más fuerza el movimiento sindical universitario con sindicatos que existían de hecho y que reclamaban su registro legal; la situación era delicada y resultaba indispensable un análisis apacible para que la decisión que se adoptara fuera en todo respetuosa de la autonomía universitaria.(94)

Para 1975 los trabajadores académicos de la Universidad inician el camino abierto por la lucha de los trabajadores administrativos en la vía de conquistar plenos derechos laborales. La perspectiva es de construir una organización sindical que fuera el instrumento de lucha para la defensa de sus condiciones laborales y salariales; la bilateralidad frente al patrón; la firma de un contrato colectivo de trabajo. Con estos elementos el S.P.A.U.N.A.M. emplaza a huelga a las autoridades universitarias para la firma de un contrato colectivo; lucha que no pudo concretarse por la ofensiva que en esos momentos la rectoría lanza en su contra. El elemento que usan las autoridades para frenar el movimiento de los trabajadores académicos es crear las llamadas Asociaciones de Profesores que se lanzan en contra de que se firme un contrato colectivo de trabajo con una sola organización sindical.

El Rector de la Universidad, Guillermo Soberón Acevedo, en el conflicto con el personal académico, procedió con ecuanimidad y sin prejuicios y para poner fin al movimiento de huelga que declaró el Sindicato del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, el S.P.A.U.N.A.M., mismo que se organizó el 13 de julio de 1974.(95)

Finalmente con fecha 24 de noviembre de 1975 se acordaron las llamadas "Condiciones Gremiales de trabajo del Personal Académico" entre la UNAM y 24 asociaciones académicas de las cuales 116 son las que constituyen actualmente a la AAPAUNAM y que se integra por áreas y delegaciones, condiciones gremiales que fueron aprobadas por el Consejo Universitario.

El S.P.A.U.N.A.M. no pudo obtener el recuento mayoritario llevado a cabo en enero de 1976 y decidió asimilarse al S.T.E.U.N.A.M., y como resultado de dicha alianza, surgió, el 27 de marzo de 1977, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (S.T.U.N.A.M.), obteniendo la titularidad del convenio colectivo de trabajo del personal administrativo.(96)

Desde 1972 hasta 1980 persistió en la U.N.A.M. un denso problema laboral, caracterizado por movimientos que frecuentemente paralizaban la vida académica de la Institución, muchas veces de manera violenta. Las autoridades universitarias y del trabajo no podían dar cabal respuesta a las demandas sindicales, en virtud de que el artículo 123 constitucional no contemplaba las relaciones laborales de los organismos descentralizados, como las universidades públicas autónomas.(97)

(94) Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. cit. Pág. 391

(95) Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. cit. Pág. 594

(96) Cfr. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 190

(97) *Ibidem*. Pág. 191

Desde el primer conflicto laboral entre la U.N.A.M. y sus trabajadores académicos nadie sabía ni sabe lo que realmente entrañan esos conflictos en nuestra Casa de Estudios, con autonomía y jurisdicción territorial invulnerable, menos se percataron del fondo de los mismos, ni de la esencia jurídica y social de las relaciones laborales, sólo el Rector Guillermo Soberón Acevedo y sus colaboradores, así como sus trabajadores si entendieron la naturaleza laboral del conflicto y por ello ejercieron el derecho de huelga y celebraron el convenio colectivo de trabajo con el personal administrativo y más tarde se formalizó otro convenio con el personal académico. La génesis de estos convenios fue motivada por sendos emplazamientos a huelga de empleados y académicos en la J.C.A., que estallaron y que terminaron por virtud de dichos convenios. (98)

En la iniciativa presidencial de la reforma en que se adicionó el Capítulo XVII al Título Sexto de la L.F.T., se expuso: "Es imprescindible reconocer la validez de los acuerdos o convenios colectivos que rigen actualmente las relaciones laborales en las universidades e instituciones autónomas. Por ello se señala, en el primero de los artículos transitorios, que para los efectos de esta ley, se les considera como contratos colectivos, aceptando que tienen fuerza legal, para todos sus efectos y sin mayor trámite hasta su vencimiento. Se estableció la salvedad de que tales convenios, sin embargo, no pueden tener una validez que exceda de dos años ya que ésta es la regla general de vigencia de los contratos colectivos."

Las disposiciones que se establezcan a través de los contratos colectivos relativas a los trabajadores académicos no podrán hacerse extensivas a los trabajadores administrativos ni viceversa, salvo que así se convenga expresamente. Asimismo en el contrato del personal académico no podrán pactarse las cláusulas de admisión ni la de separación. (99)

Es tajante la prohibición de que los aspectos académicos no serán motivo de negociación colectiva, de tal suerte que si llegaran a consignarse en los contratos colectivos, tales aspectos serán nulos. Esta afirmación tiene validez, no obstante lo previsto por el artículo 394 de la L.F.T., ya que nada vale por encima de la Constitución. Si se establecieron cuestiones académicas en los contratos colectivos con anterioridad a la reforma, se puede pedir a la J.C.A. que declare su nulidad, y contra ello no se pueden alegar derechos adquiridos ni derechos irreversibles, por tratarse de un mandato constitucional que es de orden público y de aplicación inmediata. (100)

Se procuró que las disposiciones que regían, para los trabajadores de las universidades, fueran de carácter general para que en el ámbito de cada institución, mediante los contratos colectivos, puedan especificarse las diversas situaciones laborales.

(98) Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. cit. Pág. 593

(99) Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 395

(100) Idem.

Con la creación de un marco jurídico para el trabajo de las universidades en la Constitución y en la Ley, aplicable a trabajadores administrativos y académicos, se dió apertura al reconocimiento de las organizaciones sindicales. Tanto el S.T.U.N.A.M. como las Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (A.A.P.A.U.N.A.M.), asociaciones constituidas el 22 de noviembre de 1979, obtuvieron su registro por parte de la S.T.P.S. el día 21 de octubre de 1980. Los sindicatos universitarios pudieron tener al fin un desarrollo normal dentro de los cauces legales, con goce de los derechos de negociación colectiva y de huelga. Los derechos laborales quedaron protegidos y la autonomía, como expresión normativa, como resultado de un proceso social, como garantía del trabajo académico, como elemento que responsabiliza a la Institución frente a la sociedad por el destino de los recursos que de ella recibe y como entidad que actúa dentro y no contra el Estado, recibe un renovado compromiso para las universidades. (101)

Por las reformas constitucionales y legales que ocurrieron en esa época, los acuerdos o convenios que eran materia de negociación bilateral y que habían sido celebrados con anterioridad a estas reformas, quedaron constituidos legalmente como Contratos Colectivos de Trabajo, procediendo su revisión en la fecha en que se hubiera pactado en los mismos.

Como resultado de los acontecimientos anteriores, en 1981 entra en vigor el primer Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (C.C.T.P.A.U.N.A.M.), convenido entre la U.N.A.M. y las A.A.P.A.U.N.A.M., en su carácter de titular del mencionado contrato colectivo y representante del mayor interés profesional de los trabajadores académicos al servicio de la U.N.A.M., mismo que tendrá una duración de dos años. Y será revisado anualmente, en cuanto a salarios se refiera y cada dos años, en condiciones generales de trabajo, en el caso de las Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la UNAM, correspondió la revisión contractual general el 31 de enero de 1981 que empezó a surtir efectos a partir del 1º de febrero del mismo año, tema que analizaremos a fondo en nuestro siguiente capítulo.

En resumen en la U.N.A.M. se presentaron conflictos laborales y se llevaron a cabo movimientos huelguísticos que originaron la celebración de convenios y acuerdos entre la Universidad y sus trabajadores, como ya se expuso en renglones anteriores. Aquí nace el derecho del trabajo de carácter contractual. (102)

El examen cuidadoso de los acuerdos y convenios de que se trata, celebrados entre la U.N.A.M. y su personal académico, revela claramente el establecimiento de algunas cláusulas que superan los textos constitucionales, laborales y estatutos universitarios, tal y como sucede en el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la U.N.A.M. (103)

(101) Cfr. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit. Págs. 192 y 193

(102) Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. cit. Pág. 592

(103) Idem.

En la práctica social se contempla el nacimiento de un nuevo derecho del trabajo de carácter contractual, en nuestra Universidad el objeto es mantener el equilibrio y la justicia social en las relaciones universitarias de naturaleza laboral. Este nuevo derecho del trabajo tiene mayor fuerza que la propia ley, porque es consecuencia directa de la lucha de clases y del derecho social que ilumina y fecunda estas relaciones. (104)

Las relaciones laborales entre la U.N.A.M. y su personal académico son auspiciadas por el artículo 123 y por la legislación laboral y universitaria, tales relaciones son similares, objetivamente, a las que a diario tienen lugar entre empresas y sindicatos de cualquier tipo de trabajadores, y los universitarios son trabajadores y por lo mismo no hay que olvidar su ideología y la teoría social contenida en el mensaje y en los textos del artículo 123. (105)

Es obvio que la Ley Federal del Trabajo "cede" en apariencia, a la universidad, la facultad de regular no sólo los aspectos académicos de la institución, sino que la intención real es dotar de plena libertad para dictar unilateralmente las normas que regulen las relaciones de trabajo en el aspecto de la estabilidad en el empleo y la duración de las relaciones de trabajo, pero es aquí donde debe entrar la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la U.N.A.M.

Por lo tanto el instrumento jurídico que regula las relaciones laborales entre el personal académico y la Universidad Nacional Autónoma de México, es precisamente el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la U.N.A.M. (C.C.T.P.A.U.N.A.M.), tal y como lo establece la cláusula 1 del convenio colectivo de referencia, misma que analizaremos en temas posteriores. (Véase *infra* 4.4.2 Capítulo 4)

(104) *Ibidem*.

(105) *Ibidem*. Págs. 593 y 594

CAPITULO IV

IV.- EL ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO Y LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR ACADÉMICO EN LA UNAM

4. *Aspectos generales del Estatuto del Personal Académico de la UNAM.*

El Estatuto del Personal Académico es el instrumento que rige y preserva, en lo general, la vida académica de la Universidad. Este ordenamiento señala cuáles son los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico en nuestra máxima casa de estudios, así mismo señala cuáles son y de qué manera se integran los órganos colegiados que atienden los concursos de oposición y las normas para la calificación de los mismos. En este sentido, el Estatuto del Personal Académico de la UNAM fija el proceso de evaluación que es fundamental en un contexto de superación académica institucional. Además, señala las formas de terminación de las relaciones laborales, aunque como lo veremos más adelante este y otros temas que se desprenden del contenido del Estatuto citado, ya se encuentran pactados y superados en el Contrato Colectivo de Trabajo. Volviendo al análisis del ordenamiento estatutario encontramos que en su Título Duodécimo, artículos 113 y 114 se reconoce la libertad de su personal académico para organizarse en asociaciones.

Los preceptos jurídicos contenidos en el estatuto de referencia, tuvieron como principal objetivo considerar las normas de gobierno y de relación entre la Institución y el personal a su servicio, debido a esta circunstancia las autoridades se han aprovechado de dicho instrumento para limitar al trabajador académico en su estabilidad laboral, anteponiendo dicho estatuto al Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM, situación que en nuestra opinión debe suprimirse tal y como lo analizaremos en el desarrollo del presente capítulo.

El Estatuto en mención debe ser de consulta cotidiana y obligada para el personal académico, pero principalmente para los órganos colegiados como son los Consejos Técnicos, internos, asesores y las comisiones dictaminadoras, por su carácter de órganos evaluadores, así mismo es recomendable se conozca por las autoridades universitarias para efecto de tener pleno conocimiento de los derechos y obligaciones de la comunidad académica universitaria.

4.1 *Instituciones que regulan la estabilidad laboral del trabajador académico.*

Como anteriormente mencionamos es la Ley Orgánica la que da entrada a la estabilidad laboral del trabajador académico por medio de los concursos de oposición, aspecto que retoma el Estatuto del Personal Académico, en su artículo 45 donde se establece que la definitividad en el cargo de profesor o de investigador, así como sus promociones, sólo se podrán obtener mediante los procedimientos establecidos en el presente Estatuto.

La estabilidad del personal académico se obtiene a través de los concursos de oposición abiertos y cerrados, mismos que procederemos a analizar.

4.1.1 Concursos de oposición

Los procedimientos para el ingreso o la promoción del personal académico de manera general se encuentran en la disposición del artículo 66 del Estatuto del Personal Académico, precepto estatutario que los clasifica en concursos de oposición para ingreso o concursos abiertos y concurso de oposición para promoción o concursos cerrados, instituciones que se aplican para el ingreso, la estabilidad y la promoción de la comunidad académica universitaria y que son eminentemente de carácter académico conservando de esta manera la autonomía universitaria.

Dichas disposiciones tienen repercusiones laborales que aparecen en los contratos individuales de trabajo, mismos que pueden ser como interinos los cuales se equiparan a los contratos por tiempo determinado, definitivos que por analogía corresponden al contrato por tiempo indeterminado, existiendo en nuestra máxima casa de estudios otros tipos de contratos para los casos eminentemente excepcionales que conforme al artículo 51 del ordenamiento estatutario antes citado, pueden ser para obra determinada o por contrato.

Por lo tanto cuando el artículo 51 del Estatuto del Personal Académico establece que en casos excepcionales o para la realización de una obra determinada, no será necesario que se realice concurso de oposición para ingreso. Por casos excepcionales se entiende: situaciones en las cuales no es posible o sería muy difícil realizar el concurso, por ejemplo, la contratación de un profesor o investigador extranjero que venga a la Universidad por algunos meses o el caso de un profesor o investigador con méritos académicos excepcionales. Pero en la práctica observamos que las autoridades universitarias abusan de dicha figura para realizar contrataciones excepcionales a discreción, sin que cumplan con la naturaleza de excepcional.

Ahora bien, a fin de determinar los supuestos en que, el contrato individual de trabajo o nombramiento de los trabajadores académicos puede considerarse por tiempo indeterminado, primero se tiene que ver que la tarea encomendada tenga esa naturaleza, es decir, que sea permanente, y en segundo lugar es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente, de acuerdo con lo indicado por las propias universidades o instituciones.

A este respecto transcribimos la siguiente jurisprudencia:

TRABAJADORES ACADÉMICOS DE LA UNAM. ACCIÓN ENCAMINADA A QUE SE RECONOZCA LA RELACIÓN LABORAL POR TIEMPO INDETERMINADO, ELEMENTOS PARA SU PROCEDENCIA

Acorde con el artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo, para que un trabajador académico al servicio de las universidades o instituciones autónomas por Ley, pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, se requiere que la tarea que realice tenga ese carácter y 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. Desde esa perspectiva, si un trabajador de ese tipo ejercita acción, demandando el reconocimiento de que su relación de trabajo debe ser considerada por tiempo indeterminado y solo apoya su reclamación en señalar que sus labores son permanentes, pero no alega ni acredita que hubiera aprobado la evaluación académica respectiva, a la que se refiere la legislación aplicable como requisito para ser sujeto de una relación por tiempo indeterminado, es dable establecer que no se demuestra la procedencia de la acción.

Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo Directo 10677/93; Universidad Nacional Autónoma de México, Unanimidad de votos; Ponente: María Yolanda Mujica García; Secretario: Antonio Hernández Meza; 25 de enero de 1994; Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XIII, mayo de 1994, Pág. 559.

Para mayor claridad del tema que nos ocupa analizaremos el Concurso:

a) Abierto o para ingreso

El artículo 66 del Estatuto del Personal Académico de la UNAM establece 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. ...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 concursos abiertos, con el sólo objeto de ser promovidos de nivel o de categoría."

Nota: De lo anterior se desprende, que todos los académicos para ingresar a la UNAM, tienen que someterse a un concurso de oposición abierto, por medio del cual los Profesores e investigadores de Carrera y los Técnicos Académicos obtendrán su contrato individual de trabajo o nombramiento como interinos, debiendo transcurrir 3 años para aspirar a su estabilidad, y únicamente los Profesores de Asignatura podrán obtener su ingreso y estabilidad laboral, que en la UNAM recibe el nombre de definitividad.

De conformidad con el artículo 71 del Estatuto del Personal Académico, es facultad exclusiva del Consejo Técnico correspondiente decidir la apertura de un concurso de oposición para ingreso, a efecto de cubrir las plazas vacantes o de nueva creación.

De lo anterior se deduce que los concursos de oposición deberán de dirigirse al Presidente del Consejo Técnico, que por lo general es el Director de la dependencia de adscripción, con excepción de las dependencias que pertenezcan al Consejo Técnico de la Investigación Científica y de Humanidades, en cuyo caso el presidente del Consejo Técnico será el Coordinador del Consejo respectivo.

El último párrafo del artículo 66 del Estatuto del Personal Académico de la UNAM, establece una contradicción dado que si bien es cierto que dicho artículo habla de las reglas generales para los concursos de oposición abiertos o cerrados, también es cierto que el párrafo en comento da la posibilidad de que por medio de un concurso de oposición abierto los profesores o investigadores se puedan promover de nivel o categoría, situación que no sigue el espíritu del artículo 78 del mismo ordenamiento legal antes invocado, ya que en el mismo solamente se da la pauta para los concursos cerrados, es decir, que para llevar a cabo éste, previamente se debió de haber participado y ganado un concurso de oposición abierto.

Ahora nos permitimos realizar un análisis de cuando procede un concurso de oposición abierto, conforme a las categorías de cada trabajador académico en la UNAM:

Ayudantes de Profesor y de Investigador

En primer lugar tocaremos el aspecto del Ayudante de Profesor conforme a la definición que hace el artículo 20 del Estatuto en mención, mismo que establece que "Son ayudantes quienes auxilian a los profesores y los investigadores en sus labores..."

La importancia de esta categoría académica radica en que la ayudantía debe capacitar al personal para el desempeño de funciones docentes o de investigación, ayuda a formar cuadros de investigación con los que contará la Universidad y solo puede solicitar concurso para una categoría superior que se adapte a su nivel académico.

Esta categoría esta sujeta invariablemente a las decisiones de los Consejos Técnicos de las dependencias universitarias a las cuales estén adscritos, dichos Consejos Técnicos podrán aprobar la prorroga de sus nombramientos o no, serán nombrados por horas, medio tiempo o tiempo completo y sólo podrán ocupar los niveles A y B, situaciones que se contemplan en los artículos 20 y 22 del Estatuto citado.

Asimismo se establece que los nombramientos o contratos individuales de trabajo de los Ayudantes se otorgarán por el plazo no mayor de un año y se pueden renovar hasta por cuatro veces, sin embargo en muchas dependencias, la práctica nos ha demostrado que los Ayudantes de Profesor son titulares de grupo y se les paga por debajo del salario correspondiente a un Profesor de Asignatura y sus contratos o nombramientos son prorrogados hasta por más de 10 años.

Situación que a nuestro parecer no está acorde a los derechos laborales que conforme a las leyes reglamentarias internas, se ha hecho acreedor por el tiempo laborado en la Institución.

A diferencia de los mencionados anteriormente los Ayudantes de Investigador que contempla el artículo 25 del Estatuto antes citado, 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.

Profundizando en el estudio de estas categorías se llega a la conclusión de que como Ayudante de Profesor o de Investigador no se puede obtener la definitividad, únicamente se puede presentar concurso abierto, para adquirir la plaza de Profesor de Asignatura o la plaza que corresponda a las actividades que se han venido desempeñando durante el último año, y el motivo por el cual no se puede ser definitivo en dicha plaza, es por la naturaleza temporal de la misma, ya que los Ayudantes de Profesor o de Investigador, únicamente están capacitándose para en un futuro poder impartir una cátedra como Profesor de Asignatura o realizar una investigación.

Siguiendo con el análisis de cada una de las categorías, ahora nos toca profundizar con los:

Profesores de Asignatura

Los docentes de asignatura son profesores remunerados en función del número de horas clase que imparten y de acuerdo a su nivel A o B en el que se clasifican, los profesores interinos de asignatura con antigüedad mayor de un año, deberán presentarse a los concursos de oposición para ingreso que se convoquen en su materia.

Los que no cumplan esta obligación o no sean seleccionados, no tendrán derecho a que se les asigne grupo, salvo que la comisión dictaminadora los declare aptos para la docencia y recomiende la prórroga de su nombramiento.

Nota: Como podemos observar, se le impone al académico la obligación de presentarse a los concursos de oposición que convoque la UNAM y si no lo hace podrá ser sancionado no prorrogándole su contrato individual de trabajo, esto es se le dará por terminada su relación laboral. Ya que el mismo determina la obligación universitaria para abrir los concursos de oposición para ingreso, al año de celebrado su contrato, siguiendo el espíritu de la disposición de la Ley Orgánica en el último párrafo de su artículo 14, dándole libertad a la autoridad universitaria para poder prescindir de los servicios del trabajador académico al año de celebrada su contratación.

De igual forma y contraviniendo a la disposición orgánica, misma que ya fue analizada, del Estatuto del Personal Académico de la UNAM vuelve a imponer la obligación al académico de presentarse a los concursos de oposición para ingreso a los tres años de antigüedad, mencionando dicha obligación como un derecho para solicitar su concurso de oposición, aspecto totalmente contrario a las normas de trabajo que tienen como finalidad la justicia social entre las relaciones laborales.

Al respecto transcribimos la siguiente jurisprudencia:

PROFESORES DE ASIGNATURA DE LA UNAM, PRESUPUESTOS LEGALES PARA OBTENER DEFINITIVIDAD O PROMOCIÓN

Cuando un profesor de asignatura, que ha venido laborando en forma interina por contratos temporales y por períodos lectivos, esto es, en la forma excepcional contemplada en el artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, reclama se convoque a concurso de oposición cerrado o para promoción, ello resulta improcedente porque aquél no ha satisfecho previamente el concurso de oposición para ingreso abierto, a que aluden los artículos 48 y 66 de dicho ordenamiento; disposiciones que deben acatarse en sus términos, pues dicha institución educativa por mandato constitucional es autónoma y dentro de sus atribuciones tiene libertad de fijar las modalidades de las relaciones laborales con ese tipo de servidores, de ahí que la Ley Federal del Trabajo los considere con características propias por ser una actividad especial de índole específica.

Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo Directo 2771/89. - Universidad Nacional Autónoma de México. Ejecutoria emitida en el amparo que se dictó en los expedientes laborales: 132/86, 139 a 147/86, 153 /86, 157/86, 160/86, 162/86, 168/86, 169/86, 172/86, 181/86, 182/86, 183/86 y 185/86, correspondientes a 21 trabajadores académicos. Magistrados: Presidente -Horacio Cardoso Ugarte.- Roberto Gómez Argüello; María Simona Ramos Ruvalcaba.- Secretario: Gilberto León Hernández. Subdirección de Asuntos Laborales Contenciosos

Los profesores de asignatura interinos que deseen obtener la definitividad y que con antelación hayan sido declarados no ganadores pero aptos para la docencia y prorrogado su contrato, deben someterse nuevamente a concurso de oposición abierto o para ingreso, en los términos del artículo 48 relacionado con el artículo 66, primer párrafo, del Estatuto del Personal Académico. Esta situación reitera nuestra posición de inconformidad al criterio que guardan las autoridades universitarias, bajo la bandera de la autonomía universitaria.

Tratándose del resto que integra la comunidad académica de la UNAM, se continuará profundizándose con la figura de:

Técnicos Académicos

La figura de Técnico Académico se da a la persona que realiza diversas actividades de apoyo a la docencia, a la investigación y a la difusión de la cultura, pudiendo ocupar cualquiera de las siguientes categorías:

- a) Auxiliar
- b) Asociado
- c) Titular

Cada una de las anteriores categorías con los Niveles A, B o C.

Los Técnicos Académicos, ingresan mediante concurso de oposición abierto o por contrato, únicamente los contratados por concurso de oposición abierto adquieren su inamovilidad laboral durante tres años, los requisitos mínimos para ocupar las diferentes categorías correspondientes a esta plaza se encuentran establecidas en el artículo 13 del Estatuto del Personal Académico de la UNAM.

Nota: Los Técnicos Académicos, por medio del concurso de oposición abierto obtienen su inamovilidad por 3 años, conforme a lo establecido en la cláusula 13 fracción VII del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM.

Cabe hacer notar que en muchas ocasiones prevalece una indefinición laboral en este tipo de trabajadores, ya que en algunas dependencias realizan trabajo correspondiente al personal administrativo y otras veces imparten clases, motivo por el cual se les niega la apertura del concurso de oposición abierto en esa categoría y por lo tanto también la posibilidad de adquirir su estabilidad laboral, volviéndose a repetir la libertad que tienen las autoridades universitarias de manejar a su libre albedrío la autonomía universitaria, ya que como hemos hecho notar esta situación es totalmente imputable a las mismas autoridades que son las que les asignan las condiciones laborales.

Para introducimos a la parte fundamental de la presente tesis se debe continuar con la definición y características del ingreso de los:

Profesores e Investigadores

Pueden laborar por medio tiempo o por tiempo completo, e ingresan mediante concurso de oposición abierto o por contrato, los requisitos mínimos para ocupar las diferentes categorías correspondientes a esta plaza se encuentran establecidas en los artículos que van del 39 al 44 del Estatuto del Personal Académico de la UNAM.

Nota: Al igual que los Técnicos Académicos, los Profesores e Investigadores de Carrera, obtienen su inamovilidad por 3 años, conforme a lo establecido en la cláusula 13 fracción VII del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM, a través de un concurso de oposición abierto.

Para concluir con el análisis del concurso de oposición abierto trataremos lo referente al ingreso de los:

Profesores e Investigadores Titulares

Aclaremos que hacemos esta subdivisión de los Profesores o Investigadores Titulares ya que conforme al Estatuto del Personal Académico, el Profesor o Investigador que aspire a la categoría de Titular deberá someterse a un concurso de oposición abierto o para ingreso según lo establecido por el artículo 42 del Estatuto citado, lo anterior en virtud de que dicho artículo únicamente establece la posibilidad de ingreso y no de promoción.

Situación con la que no estamos de acuerdo, pues no debería de exigirse a los Profesores o Investigadores que hayan cumplido con los requisitos fijados por la UNAM para ocupar la categoría de Asociado "C" como interinos, esto es, que se hayan sometido a un concurso de oposición abierto y que tengan 3 años de antigüedad en dicha plaza, que se sometan nuevamente a otro concurso de oposición abierto para adquirir la categoría de titular.

Es tan ilógica dicha disposición que en la práctica casi no se utiliza, pues los Profesores o Investigadores Asociados "C" solicitan su concurso de oposición cerrado o para promoción para obtener su definitividad en dicha plaza o su promoción a la siguiente categoría que es precisamente la de Titular.

De las particularidades de los concursos de ingreso o abiertos estudiados anteriormente concluimos que dichas normas estatutarias son totalmente adversas a los Principios Generales del Derecho Laboral y los Principios Generales de Justicia Social que se derivan del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en razón de que nos parece totalmente injusto que los Técnicos Académicos y el Personal de Carrera ingresen a la Institución mediante la evaluación de un concurso de oposición y no obtengan su estabilidad laboral, quedando inseguros y al arbitrio de las autoridades el de continuar su contrato, habiendo sido examinados y aprobados por los órganos colegiados competentes y más aún el personal de carrera que quiere adquirir la categoría de Titular, ya que después de haberse sometido a un concurso de oposición abierto y esperado 3 años, únicamente podrá solicitar de nuevo otro concurso de oposición abierto para obtener la plaza de Titular, como interino y tendrá que esperar otros 3 años para poder solicitar su concurso de oposición cerrado para obtener su definitividad o estabilidad laboral como Titular.

Independientemente de que los concursos de oposición se realizan en muchos casos bajo infinidad de irregularidades, ya que de antemano se conoce el perfil del ganador de la plaza sujeta a concurso de oposición.

Los casos en que no procede el concurso de oposición para ingreso, se encuentran determinados en el Estatuto en mención, que al respecto establece:

Artículo 70.

“No procederá el concurso de oposición para ingreso.

- a) Cuando un profesor de carrera definitivo se haga cargo de un nuevo grupo en la asignatura o área de su especialidad.
- b) Cuando un profesor de asignatura, nombrado a través de concurso, solicite un grupo más en la materia que imparta. En estos casos el director de la dependencia hará la designación correspondiente.”

Nota: En este caso, como ya sabemos que los profesores de asignatura que participan en un concurso de oposición abierto, adquieren su definitividad, es el motivo por el cual, no pueden solicitar concurso abierto en una materia en la que ya son definitivos, aquí lo que precedería es solicitar la ampliación de la definitividad que trataremos al analizar el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM.

Ahora nos permitiremos analizar la segunda institución que se relaciona con la estabilidad del personal académico, que es el concurso:

b) *Cerrado o para promoción*

Concurso cerrado se puede definir como aquel examen al cual deben someterse el personal académico de carrera, los técnicos académicos y los profesores definitivos, mismo que debe llevarse a cabo después de 3 años de haber ganado el concurso de oposición abierto, como lo establece el artículo 78 del Estatuto del Personal Académico de la UNAM.

El Estatuto antes mencionado, en su artículo 66 lo define como:

“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.”

Del análisis del mismo se concluye, que se puede solicitar concurso de oposición cerrado o para promoción en los siguientes supuestos:

- 1.- Cuando los profesores de carrera siendo interinos, únicamente quieren ascender de categoría o nivel.
- 2.- Cuando los profesores de carrera interinos quieren adquirir su definitividad.
- 3.- Cuando los profesores de carrera definitivos quieren ascender de categoría o nivel.
- 4.- Cuando los profesores de asignatura quieren subir de categoría o nivel.

El procedimiento que deberá seguirse en los casos de concurso de oposición cerrado es el siguiente:

- a) Los interesados solicitarán por escrito al director 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 valor académico, 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.

Nota: En el inciso anterior se contempla la posibilidad de realizar las pruebas, que se llevan a cabo en un concurso de oposición abierto, si así lo decide la comisión dictaminadora respectiva, pero se hace notar que en la práctica, casi nunca se aplican dichas pruebas en este tipo de procedimiento, si no únicamente se revisa el curriculum o expediente del participante y se emite el resolutive.

- 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 inmediato 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 es favorable al solicitante, éste conservará su misma categoría y nivel, sin perjuicio del derecho de participar en los concursos de oposición para ingreso 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

Nota: Es importante estudiar que el inciso o apartado anterior, está contenido dentro de las disposiciones aplicables a los concursos de oposición cerrados, pero las autoridades en la práctica, suelen aplicarlo, en perjuicio de los trabajadores académicos, en los concursos de oposición abiertos, esto es, que cuando un profesor resulta no ganador de un concurso abierto, le advierten que si vuelve a participar en otro concurso y no resulta vencedor del mismo, se dará por terminada su relación laboral con la UNAM.

Independientemente de lo anterior el Estatuto del Personal Académico de la UNAM, al igual que en otros artículos adopta una forma tendenciosa para terminar las relaciones laborales con su personal académico, sin observar la obligación a que hace referencia el artículo 14 de la Ley Orgánica que ordena expresamente que las designaciones definitivas podrán hacerse mediante los concursos de oposición o por procedimientos igualmente idóneos con el objeto de comprobar la capacidad de los candidatos, refiriéndonos concretamente al personal académico que tiene más de cinco años de servicios y que durante ese tiempo se haya sometido a evaluaciones, por lo que es de imposible realización que no se tome en cuenta por parte de las autoridades universitarias esta situación como procedimiento igualmente idóneo.

Ahora nos permitimos realizar un análisis de cuando procede un concurso de oposición cerrado, respecto de cada trabajador académico en la UNAM.

Profesor de Asignatura

El Estatuto del Personal Académico establece que para que el profesor de asignatura adquiera el nivel "B", esto es su promoción, debe ser profesor de asignatura definitivo mediante un concurso de oposición abierto, a este respecto se aplican las reglas generales que están estipuladas en el artículo 66 del Estatuto en mención, además de que se debe contar con los requisitos que para dicha promoción establece el artículo 37 del multicitado Estatuto, esto es:

“**Artículo 37.** Para ser profesor de asignatura categoría B, además de los requisitos señalados para la categoría A, se requiere:

- a) Haber trabajado por lo menos en labores docentes o de investigación en la categoría A y haber cumplido satisfactoriamente sus labores académicas.
- b) Haber publicado trabajos que acrediten su competencia en la docencia o la investigación.

Este último requisito podrá dispensarse a los profesores que en la dirección de seminarios y tesis o en la impartición de cursos especiales, hayan desempeñado sus labores de manera sobresaliente.”

Si habiendo ganado una plaza de profesor de asignatura “A” por concurso abierto el académico no ejerce su derecho realizando las actividades correspondientes a dicha plaza en virtud de que se desempeña como profesor de carrera, en este caso es improcedente la promoción a la categoría de profesor de asignatura B a través de un concurso de oposición para promoción o concurso cerrado. Lo anterior, en razón de que no cumple con el requisito de los tres años de servicios ininterrumpidos en una misma categoría y nivel que para tal efecto establece el artículo 78 numeral 2, del Estatuto del Personal Académico.

A nuestro criterio es la única excepción que se encuentra como obstáculo para llevar a cabo la promoción del profesor de asignatura.

A continuación profundizamos en la figura de:

Técnicos Académicos

En lo personal pensamos que esta figura es la más desprotegida dentro de la comunidad académico universitaria, ya que se encuentran al libre albedrío de la potestad del órgano colegiado denominado Consejo Técnico, para efecto de conseguir la estabilidad en su plaza académica tal y como se desprende del concepto siguiente.

Los Técnicos académicos al cumplir tres años de servicios ininterrumpidos 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.

Los técnicos académicos deberán haber presentado previamente un concurso de oposición abierto que resuelva sobre su ingreso para tener derecho, cuando hayan cumplido tres años de servicios ininterrumpidos en una misma categoría y nivel, al concurso de oposición para promoción, de conformidad con lo que establecen los artículos 15 y 19 del Estatuto del Personal Académico.

Al respecto transcribimos la siguiente jurisprudencia:

TECNICOS ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, PRESUPUESTOS LEGALES PARA OBTENER DEFINITIVIDAD O PROMOCIÓN DE LOS

Conforme a la legislación de la Universidad Nacional Autónoma de México, existen dos clases de Técnicos Académicos Interinos: a) los que son nombrados en la forma excepcional aludida en el artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México y cláusula 13 fracciones I y II del Contrato Colectivo de Trabajo, los que no gozan de estabilidad en el empleo; b) los interinos que satisfacen en concurso de oposición abierto o para su ingreso que sí obtienen esa estabilidad en los términos de lo estipulado en la fracción VII contractual ya citada y son acreedores a la apertura del concurso de oposición cerrado o para promoción, después de transcurrir tres años, para obtener su definitividad; de donde resulta improcedente la apertura del concurso de acreedores últimamente citado, reclamado por un técnico académico que ha venido laborando en forma interina mediante contratos temporales y por periodos lectivos, para que se le considere por tiempo indeterminado, pues en primer lugar, se requiere que la tarea que realiza tenga ese carácter y en segundo que haya demostrado que posee la aptitud necesaria para realizarla, a juicio de la universidad mediante la evaluación académica efectuada por el organismo correspondiente, esto es, a través del concurso de oposición abierto o para ingreso, aludido en los artículos 51 y 66 del mencionado Estatuto y en la cláusula 13 fracción VII del pacto colectivo; disposiciones que deben acatarse en sus términos, pues dicha institución educativa por mandato constitucional es autónoma dentro de sus atribuciones tiene la libertad de fijar las modalidades de las relaciones laborales con ese tipo de servidores, de ahí que la Ley Federal del Trabajo los considere con características propias por ser una actividad especial de índole específica.

Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo Directo 2771/89; Universidad Nacional Autónoma de México, 7 de septiembre de 1989, Unanimidad de Votos; Ponente: Roberto Gómez Argüello; Secretario: Gilberto León Hernández; Informe 1989, Tercera Parte. Vol. I. Pág. 666.

El artículo 19 del Estatuto del Personal Académico determina el tipo de concurso a que tienen derecho los técnicos académicos para obtener la definitividad o promoverse, por lo que dicho concurso debe realizarse de conformidad con los principios generales que el mismo ordenamiento establece en el título quinto, capítulo I y III.

Continuando con el análisis correspondiente pasaremos a la categoría de:

Profesores e Investigadores de Carrera

Tienen derecho a que se abra un concurso de oposición para promoción, conforme a lo estipulado en el artículo 78 del E.P.A.U.N.A.M:

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 y otorgarles la definitividad en la categoría y nivel que tengan.

Nota: Como podemos observar no se exige en dicho precepto que las actividades que se desempeñen sean realizadas en una misma categoría y nivel.

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.

Nota: Es preciso aclarar que este segundo precepto también es aplicable a los Profesores de Asignatura, tal y como ya quedo establecido en el análisis de dicha categoría.

El cómputo de los tres años a que se refiere el artículo 78 del Estatuto del Personal Académico debe contarse a partir del momento en que el miembro del Personal Académico comenzó a desempeñar sus labores, independientemente de que haya sido por contrato, interino, supernumerario o en una otra forma.

Conforme al artículo 78, numeral 1, del Estatuto del Personal Académico, los investigadores o profesores de carrera interinos o a contrato que cumplan tres años de servicios ininterrumpidos tienen derecho a que se abra un concurso de oposición para promoción, situación que nos parece totalmente incorrecta ya que el académico de esta categoría ya fue examinado por los órganos evaluadores correspondientes, en virtud de haber cumplido con los requisitos precisados para la categoría que nos ocupa y por lo tanto es violatorio a sus derechos laborales que se encuentren a expensas, dichos académicos, de la presentación de un segundo concurso de oposición para otorgarles su definitividad. Además continuando con la injusticia que se desprende de las normas estatutarias objeto de nuestro estudio, es improcedente que los profesores de carrera al cambiar de categoría, esto es, de Asociado a Titular requieran de un nuevo concurso de oposición abierto con el objeto de obtener un contrato individual de trabajo interino, situación que pone en peligro su antigüedad laboral y su experiencia en la academia, tal y como lo mencionamos cuando tocamos el tema del concurso de oposición abierto.

4.2 *Relación laboral del trabajador académico con la Universidad Nacional Autónoma de México*

El personal académico que presta sus servicios a la Universidad Nacional Autónoma de México, es un elemento fundamental para que la Institución pueda desarrollar sus actividades de docencia, investigación y difusión de la cultura y de esta manera cumplir con sus fines, mismos que ya conocemos, dichas actividades deben estar presididas por la libertad de cátedra e investigación por ser una condición indispensable del conocimiento.

En el aspecto general se debe entender que el trabajador académico y la UNAM como "patrón" deben regularse por disposiciones generales como lo es la ley secundaria, llamada legislación laboral o Ley Federal del Trabajo, como ya lo vimos dicho ordenamiento legal tiene su antecedente en el Apartado A del artículo 123 constitucional, por lo mismo si bien es cierto que el artículo 3° fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece como garantía la autonomía universitaria dándole la facultad a la UNAM para establecer los términos de ingreso promoción y permanencia del personal académico a su servicio, también es cierto que en un segunda parte dicha fracción claramente manifiesta que la relación laboral deberá regirse por la Ley Laboral como un trabajo especial, por tal motivo los académicos al tener calidad de trabajadores, en lo no previsto deberán regirse por el contenido general de la Ley de la materia, tan es así que las sanciones o causas de rescisión en que incurra el trabajador académico, la UNAM tomó como base el artículo 47 de la misma.

Consecuentemente los miembros del personal académico, como trabajadores que son, se rigen por las normas establecidas en el código laboral para los trabajadores especiales y por las generales en cuanto no se contraríen entre sí.

Por las interpretaciones que de las leyes laborales aplicables, así como de la Legislación Universitaria, hacen las autoridades del trabajo, si el personal académico al servicio de la Institución, cumple con los requisitos establecidos por esta casa de estudios y se somete a las evaluaciones establecidas por la misma, genera derechos para adquirir una estabilidad laboral, social y económica dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Es importante señalar, que para poder gozar de los derechos académicos consagrados en la Legislación Universitaria, siendo uno de ellos la estabilidad académico - laboral, es necesario formar parte de la plantilla académica al servicio de la Institución y por ende tener celebrada una relación laboral con ésta, tal y como quedó establecido anteriormente. Véase I.1 Capítulo I.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

En conclusión el personal académico que presta servicios de docencia, investigación y ayudantía a la Universidad, tienen establecida una relación de trabajo con ésta, es decir, al prestar servicios de naturaleza académica obtendrán a su vez una calidad de trabajadores y por lo tanto gozarán de los derechos consagrados en los ordenamientos laborales.

Como ya quedó establecido la UNAM, conforme a su autonomía, fija en su legislación los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico a su servicio, otorgando a través de estos lineamientos a los académicos que cumplen con estos requisitos, el derecho a que se les aplique la evaluación correspondiente, para obtener una relación de trabajo por tiempo indeterminado, esto es, obtener su estabilidad académico - laboral, que en la Universidad recibe el nombre de definitividad, o así mismo para ser promovidos de categoría o nivel, situación que resolverá el órgano competente que establece su propia legislación.

Respecto al ingreso de los profesores a la Universidad podemos decir que sigue predominando el criterio del Director, el cual apoyándose en los artículos 46 y 51 del Estatuto del Personal Académico, permite contratar, en los casos que no exista profesor definitivo para impartir una materia, sin pasar por un concurso de oposición al personal académico, lo que ha generado que sea más del 80% de la plantilla académica al servicio de la Institución, que estén sujetos a una relación de trabajo por contrato o en calidad de interinos, esto es, por contratos por tiempo determinado y por lo tanto no tengan estabilidad laboral.

En conclusión, como resultado de lo ya analizado, la patronal universitaria no ha impulsado una política que permita profesionalizar la carrera docente, cuyo eje principal debe ser la estabilidad en el empleo; no se han creado condiciones salariales adecuadas que redunden en un beneficio de las condiciones de vida. Además la política de las autoridades sigue siendo de definir con mayor rigurosidad las labores a través de incrementar las sobrecargas de trabajo y el establecimiento de mecanismos que garanticen un control y un mayor rendimiento de los profesores.

4.3 *Autoridades universitarias que intervienen en la estabilidad laboral del trabajador académico*

a) Consejos Técnicos

El fundamento para la existencia de los Consejos Técnicos lo encontramos en los artículos 3 y 12 de la Ley Orgánica y el artículo 12 del Estatuto General de la UNAM que a la letra dicen:

“Artículo 3. (L.O.U.N.A.M.) Las autoridades universitarias serán:

1. La Junta de Gobierno.
2. El Consejo Universitario
3. El rector
4. El Patronato.
5. Los directores de facultades, escuelas e institutos.
6. Los Consejos Técnicos a que se refiere el artículo 12.”

“Artículo 12. (L.O.U.N.A.M.) En las facultades y escuelas se constituirán Consejos Técnicos integrados por un representante profesor de cada una de las especialidades que se imparten y por dos representantes de todos los alumnos. Las designaciones se harán de la manera que determinen las normas reglamentarias que expida el Consejo Universitario.

Para coordinar la labor de los institutos se integrarán dos Consejos: uno de la investigación científica y otro de humanidades.

Los Consejos Técnicos serán órganos necesarios de consulta en los casos que señale el estatuto.”

“Artículo 12. (E.G.U.N.A.M.) Son autoridades universitarias:

1. La Junta de Gobierno.
2. El Consejo Universitario
3. El rector
4. El Patronato.
5. Los directores de facultades, escuelas e institutos y aquellos que se designen con motivo de la coordinación de los anteriores en las unidades académicas del Colegio de Ciencias y Humanidades, y
6. Los Consejos Técnicos de las facultades y escuelas y los de investigación Científica y Humanidades.”

Por otro lado los Consejos Técnicos se dividen en dos tipos:

1.- De las facultades y escuelas, que estarán integrados por Presidente, representantes profesores, propietario y suplente.

2.- De la Investigación Científica y de Humanidades, que estarán integrados, el primero por el Coordinador de la Investigación Científica, quien será su Presidente, el Director de la Facultad de Ciencias, los directores de los Institutos de la Investigación Científica, un consejero representante del personal académico y el de Humanidades se integra por el Coordinador de Humanidades, quien será su Presidente, el Director de la Facultad de Filosofía y Letras, los directores de los Institutos de Humanidades y un consejero representante del personal académico.

De acuerdo con lo que establecen los artículos 76, 77 y 79, inciso e) del Estatuto del Personal Académico, el órgano competente para emitir la resolución final, con respecto a los concursos de oposición es el Consejo Técnico; por lo tanto, las Comisiones Dictaminadoras deberán someter su dictamen al mismo consejo, a efecto de que éste emita la resolución definitiva.

Compete al Consejo Técnico respectivo autorizar la participación en los concursos de oposición en los casos en que la determinación de equivalencia de grado esté en trámite, toda vez que no existe impedimento alguno expresamente previsto en este sentido. En caso de que se autorice la participación en estas condiciones y el profesor que se encuentre en el supuesto resultará seleccionado en el concurso, la resolución no surtirá efectos ni generará derecho laboral o académico alguno hasta que se conozca el dictamen de la Comisión de Títulos y Grados del H. Consejo Universitario. Este dictamen constituye un requisito previo para que esa persona forme parte del personal académico de acuerdo con lo dispuesto por la fracción VII de las Bases para el Funcionamiento de la Comisiones del H. Consejo Universitario.

Los Consejos Técnicos, con fundamento en los artículos 9 y 10 del Reglamento de las Comisiones Dictaminadoras del Personal Académico, pueden establecer reglas o sistemas de puntuación en los concursos de oposición a efecto de que dichas comisiones se ajusten a ellos. Estos sistemas deberán siempre apegarse al Estatuto del Personal Académico.

Los nombramientos correspondientes a las plazas abiertas a concurso entrarán en vigor a partir de la fecha en que el Consejo Técnico resuelva en forma definitiva.

Otros de los órganos que intervienen en la estabilidad o permanencia del trabajador académico en la UNAM son las:

b) Comisiones Dictaminadoras

El fundamento para la existencia de las comisiones dictaminadoras lo encontramos en los artículos 51- B fracción IV del Estatuto General y del artículo 82 al 86 del Estatuto del Personal Académico de la UNAM.

El artículo 51-B. del Estatuto General de la UNAM establece las atribuciones de los Consejos Técnicos de la investigación Científica y de Humanidades, y una de ellas es:

IV. Constituir comisiones especiales cuya composición, atribuciones y funcionamiento determinará el reglamento interno;

Por su parte el artículo 82. Estatuto del Personal Académico que para calificar los concursos de oposición de los profesores e investigadores, se integrarán una o varias comisiones dictaminadoras según lo establezca el Consejo Técnico respectivo.

Las comisiones dictaminadoras de cada dependencia se formarán con 6 miembros designados de preferencia entre los profesores e investigadores definitivos de otras dependencias de la Universidad, que se hayan distinguido en la disciplina de que se trate.

Es importante aclarar que el Director y los miembros del Consejo Técnico, interno o asesor, no podrán pertenecer a las comisiones dictaminadoras de su dependencia.

El Rector, el Consejo Técnico, interno o asesor y las asociaciones o colegios académicos de la dependencia, o los claustros de profesores e investigadores, designarán respectivamente a 2 miembros de las comisiones.

La integración de estas comisiones en todo caso deberá ser ratificada por el Consejo Universitario.

En cuanto a su temporalidad en los cargos, cada 2 años se revisará la integración de las comisiones para modificarlas cuando así convenga a juicio del Consejo Técnico, interno o asesor de las dependencias.

En caso de renuncia, los miembros de la comisión serán sustituidos por quien hizo la designación. Las nuevas designaciones deberán ser también ratificadas por el Consejo Universitario.

Las comisiones dictaminadoras se organizarán y funcionarán de acuerdo con las reglas siguientes:

- a) Fungirá como presidente el miembro de mayor antigüedad académica en la UNAM. En caso de inasistencia del presidente a una reunión, será sustituido por el que le siga en antigüedad.
- b) La comisión designará de entre sus miembros al que deba fungir como Secretario. En caso de inasistencia de éste a una reunión, la misma comisión elegirá a quien deba sustituirlo.
- c) Podrá sesionar con la asistencia de 4 de sus miembros.
- d) Los acuerdos se tomarán por mayoría.

En la calificación de los concursos de oposición, las comisiones dictaminadoras gozan de las facultades que el derecho universitario les reserva, debiéndose apegar siempre a las disposiciones relativas y a las que, en su caso, dicten los Consejos Técnicos.

Con fundamento en el artículo 51 del Estatuto del Personal Académico, las comisiones dictaminadoras pueden opinar sobre el nivel académico que corresponda al personal que ingresa conforme al mismo artículo, pero son los Consejos Técnicos quienes en última instancia aprobarán o determinarán dicho nivel.

Los últimos órganos evaluadores que tienen participación en la estabilidad del personal académico que presta sus servicios a nuestra máxima casa de estudios son los:

c) Consejos Internos o Asesores

El fundamento de los Consejos Internos o Asesores lo encontramos en el artículo 54 incisos C, D y E, del Estatuto General así como en los artículos 81, 84 y 85 del Estatuto del Personal Académico de la UNAM.

En los Institutos y centros a que se refiere este Título habrá un Consejo Interno integrado por el Director quien los presidirá con voz y voto y el Secretario Académico actuará como secretario del consejo.

Los reglamentos internos determinarán la composición y el número de consejeros además, para los efectos de la vinculación entre los Institutos y Centros de Investigación, y las divisiones de Estudios de Posgrado y la Unidad Académica de los Ciclos Profesional y de Posgrado del Colegio de Ciencias y Humanidades, estas últimas tendrán un representante con voz, designado por su Consejo Interno, en las sesiones de los consejos internos de los Institutos y centros que corresponda.

Por su lado los consejeros internos representantes del personal académico, serán electos mediante votación mayoritaria, libre, directa y secreta de entre el personal académico y será el reglamento interno correspondiente quien detallará el procedimiento aplicable a esta elección, garantizando la representación de investigadores y técnicos académicos.

El artículo 54 del Estatuto general establece que los consejos internos serán órganos de consulta del Director y tendrán las siguientes funciones:

- I. Conocer y opinar respecto de los asuntos que presente el Director;
- II. Presentar al Director iniciativas en materia de planes y proyectos de investigación;
- III. Opinar ante el respectivo Consejo Técnico sobre los programas anuales de trabajo del personal académico;
- IV. Evaluar los informes anuales del personal académico y remitirlos con opinión fundamentada al respectivo Consejo Técnico;
- V. Conocer el proyecto de presupuesto anual de la dependencia;
- VI. Construir comisiones para resolver asuntos académicos;
- VII. Elaborar el proyecto de reglamento interno de la dependencia así como promover las reformas y presentarlas ante el respectivo Consejo Técnico;
- VIII. Conocer sobre los planes de trabajo;
- IX. Las demás que establezca la Legislación Universitaria al respecto.

Las autoridades que intervienen en el ingreso y promoción del personal académico son:

- 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.

El artículo 84 del Estatuto del Personal Académico establece la facultad de los Consejos Internos o Asesores para designar a 2 miembros de las comisiones dictaminadoras pero la integración de estas comisiones en todo caso deberá ser ratificada por el Consejo Universitario.

Por su parte el artículo 85. Estatuto del Personal Académico de la UNAM nos dice que cada 2 años se revisará la integración de las comisiones para modificarlas cuando así convenga a juicio del Consejo Técnico, interno o asesor de las dependencias y en caso de renuncia, los miembros de la comisión serán sustituidos por quien hizo la designación. Asimismo establece que las nuevas designaciones deberán ser también ratificadas por el Consejo Universitario.

4.4 *Intervención del Sindicato del Personal Académico.*

A principio de los setenta, el Estatuto del Personal Académico hizo las veces de Contrato Colectivo de Trabajo para los prestadores de servicios académicos de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Pero esa situación desapareció con el surgimiento del sindicalismo universitario, que trajo como consecuencia la celebración de un contrato colectivo entre la institución y sus trabajadores, representados por la Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM, estableciendo una mejor diferencia entre lo que se entiende por asuntos laborales y asuntos académicos. (105) Por lo cual ahora nos abocaremos al estudio del

4.4.1 *Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM*

Para delimitar el aspecto académico de lo laboral, como se mencionó anteriormente, en 1981 se creó el primer Convenio Colectivo de Trabajo, el cual especifica claramente la materia de la que se ocupa. Mismo que analizaremos en sus partes que obligan a la estabilidad laboral del personal académico.

(105) Cfr. Estatuto del Personal Académico de la UNAM, Comentado y concordado por Serrano Migallón Fernando. Compañía Editorial Impresora y Distribuidora. México. 1994. Pág. 8

4.4.2 Cláusulas que intervienen en la estabilidad laboral del trabajador académico.

- *Cláusula 1*

La cláusula 1 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM establece la materia del mismo y que precisamente son las relaciones laborales entre la Institución universitaria y su personal académico. Cuyo contenido es el siguiente:

“Cláusula No. 1
MATERIA DEL CONTRATO

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 contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo. Los aspectos de carácter exclusivamente académico quedan reservados a la UNAM, en los términos del artículo 3º Fracción VII, Constitucional, así como la Legislación Universitaria y Laboral aplicables”.

Dicha cláusula establece que los aspectos laborales se regirán por el Pacto Colectivo de Trabajo, introduciendo a la Constitución lo referente a la autonomía universitaria, y a la Ley Federal del Trabajo, esto último proviene del Decreto por el cual el personal académico se rige por el apartado “A” del artículo 123 constitucional, cuyo contenido es eminentemente de carácter social, protegiendo de manera especial a la parte trabajadora y que distingue a los prestadores de servicios universitarios, de los trabajadores que tengan celebrada una relación laboral con el Gobierno; dicho ordenamiento establece una serie de derechos mínimos con la ventaja de poder ser ampliados por la legislación ordinaria a través de la contratación colectiva.

Con relación a este tema transcribimos la siguiente jurisprudencia:

ESTATUTOS UNIVERSITARIOS, SU APLICACIÓN NO PROCEDE EN ASUNTOS ESTRICAMENTE LABORALES,

No asiste razón a la responsable porque las disposiciones estatutarias no son las aplicables al caso porque si bien en los mismos se establece que el director de la dependencia respectiva carece de facultades para rescindir la relación laboral de los trabajadores, esto es, sólo en el caso de que incurran en sanciones por actos realizados en el ámbito académico exclusivamente, pero como los hechos que se atribuyeron al demandante tienen que ver estrictamente con su vínculo laboral es claro que no tienen aplicación en el caso las disposiciones estatutarias citadas en virtud de que las relaciones laborales en la demanda se rigen por el contrato colectivo de trabajo, y se rescindió la relación laboral del demandante con apoyo en diversas fracciones del artículo 47 de la Ley Laboral, así como en las cláusulas 22 y 23 de dicho pacto y lo que debía determinar la Junta es si se cumplieron o no las disposiciones contractuales, y al no hacerlo así el laudo impugnado deviene incongruente y violatorio de garantías.

Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer circuito. Amparo Directo 343/95.- Universidad Nacional Autónoma de México.- Tercero perjudicado: De Jesús Hernández Manuel.- Expediente laboral.- 081/93 Bis. Criterio obtenido de la ejecutoria emitida en el amparo de referencia.

• *Cláusula 11*

El marco jurídico que determina las relaciones laborales entre la UNAM y sus trabajadores académicos se encuentra establecido en la cláusula en comento del Contrato Colectivo citado, que a la letra dice:

“CLÁUSULA No. 11
LEGISLACIÓN APLICABLE

Las cuestiones estrictamente laborales de las relaciones entre la UNAM y sus trabajadores académicos, se rigen exclusivamente por los siguientes ordenamientos citados en forma enunciativa: el Artículo 3º Fracción VII y el Apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Orgánica de la UNAM, la Ley Federal del Trabajo, y sus Reglamentos, el Estatuto General, el Estatuto del Personal Académico, el presente Contrato Colectivo y las demás disposiciones que bilateralmente se acuerden entre la UNAM y AAPAUNAM.

El presente Contrato deja sin efecto los anteriores y sólo subsistirán los pactos suscritos por las partes con anterioridad en lo relativo a prestaciones que sean superiores a las que establece el propio Contrato.”

Al igual que la cláusula 1 del Pacto Colectivo, la cláusula 11 establece la división entre lo académico y lo laboral, llevando a cabo su planteamiento en los artículos constitucionales que la fundamentan y que por ser normas de orden superior le otorgan obligatoriedad al instrumento contractual colectivo para que sea cumplido, tanto por la UNAM, como por el personal académico al servicio de la misma. Los preceptos constitucionales mencionados no se contraponen entre sí, ya que tienen el mismo rango jerárquico. Y por lo mismo las disposiciones contenidas en el citado contrato colectivo deben predominar en su aspecto laboral, extrayendo del Estatuto del Personal Académico todo lo concerniente a condiciones y derechos laborales del personal académico.

• *Cláusula 12*

En dicha cláusula se hace referencia a la irrenunciabilidad de los derechos laborales, al mencionar que en ningún caso los derechos que se pacten a favor del personal académico en este instrumento jurídico, serán inferiores a los que consagran la Constitución, Ley Federal del Trabajo, Legislación Universitaria y demás disposiciones aplicables.

Esta cláusula protege jurídicamente al trabajador que presta sus servicios académicos para la UNAM dándole preferencia a los derechos adquiridos.

Se considera que los derechos laborales son de carácter irrenunciable, es decir, son aquellos que establecen las leyes aplicables a favor de los trabajadores y que de ninguna manera pueden ser violentados por ninguna persona, ni siquiera por el mismo trabajador, no obstante exista acuerdo por escrito firmado por el trabajador afectado.

De esta manera los derechos o prerrogativas al estar consignados en las normas del trabajo, deberán ser aplicadas también a favor de los intereses del trabajador académico.

• *Cláusula 13*

Todo precepto jurídico que forme parte integral de la Legislación Universitaria y que establezca derechos académicos, así como requisitos a cumplir por el personal académico al servicio de nuestra máxima casa de estudios y que consecuentemente le otorgue el derecho a someterse a la evaluación correspondiente, para obtener la definitividad o promoción de nivel o categoría en la cual el interesado se esté desempeñando dentro de la Institución, deberá ser respetado por la Universidad y tendrá la obligación de aplicarlo al personal académico que reúna los requisitos establecidos en la evaluación de referencia.

Con el fin de lograr un equilibrio y justicia social en las relaciones de trabajo entre el personal académico y nuestra Universidad, de tal manera que tengan concordancia con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación, se establecieron una serie de consideraciones que se traducen en derechos del trabajador académico, al plasmarse en el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM. Tomando en cuenta que, para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, es necesario que este sea aprobado mediante la evaluación académica; de tal manera que es la cláusula 13 la que establece las reglas para la estabilidad de las relaciones de trabajo para el personal que presta sus servicios académicos a la UNAM, de la cual nos permitimos transcribir algunas de sus fracciones que a la letra dicen:

“Cláusula No. 13
INGRESO Y ESTABILIDAD LABORAL

El ingreso a la UNAM como miembro del personal académico, se obtendrá a través del Concurso de Oposición Abierto, según se establece en el Estatuto del Personal Académico.

Las formas excepcionales de contratación (por obra o tiempo determinado y por contrato) se llevarán a cabo en los términos de la Legislación Universitaria, y en función de los acuerdos que al respecto tomen los órganos colegiados competentes, en tanto que en el presente Contrato se estipulan las cuestiones de carácter laboral, de acuerdo a las reglas siguientes:

La regla general para todos los trabajadores interinos, esto es, que tienen una relación de trabajo por tiempo determinado, la encontramos en la fracción I que la letra dice:

- I. “Los interinos serán nombrados para suplir al personal académico definitivo a quien se haya otorgado licencia en los términos del Estatuto del Personal Académico y este Contrato. Si el interino dura un período lectivo realizando actividades académicas, tendrá derecho a que se abra un Concurso de Oposición Abierto en su especialidad, el cual deberá quedar concluido en un plazo no mayor de sesenta días hábiles contados a partir de la publicación de la convocatoria.

El derecho de solicitar y participar en el concurso es correlativo de la obligación de la UNAM de abrirlo en los términos del Estatuto del Personal Académico.

El personal académico que se encuentre en este supuesto no podrá ser afectado en su situación académica ni en sus condiciones laborales en tanto no se conozca el resultado final del concurso. “

- II. “Los ayudantes de profesor o investigador, en la medida en que cumplan con los requisitos y las obligaciones que a dicha categoría correspondan, podrán ocupar dicha plaza hasta por un término de cinco años, con la obligación de la UNAM de abrir el Concurso de Oposición Abierto para académicos y la obligación del ayudante de presentar el concurso al término de dicho plazo.

No será definitivo como ayudante y su contratación será revisada anualmente a través del cuerpo colegiado correspondiente, procediendo la renovación de su contrato, hasta un máximo de cuatro veces.

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 Estatuto del Personal Académico, 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.”

Se hace notar que a pesar de que esta fracción trata de subsanar un error que comete la UNAM, como patrón, en asignarle a un trabajador académico actividades que no corresponden a su categoría, casi nunca es respetada por las autoridades universitarias, pues cuando el Ayudante solicita su Concurso para ocupar la plaza que corresponde a las actividades que ha venido desempeñando en el último año, se le niega ese derecho.

- VI. “Los profesores de asignatura que ingresen mediante Concurso de Oposición Abierto, obtienen su definitividad por así establecerlo el Estatuto del Personal Académico y su relación de trabajo será por tiempo indeterminado, conservando sus condiciones de trabajo.”

- VII. Los técnicos académicos y los profesores o investigadores de carrera que ingresen mediante el Concurso de Oposición Abierto gozarán de estabilidad en tanto cumplan con las obligaciones que establezca el Estatuto del Personal Académico y no sean dictaminados en el Concurso de Oposición Cerrado que el Estatuto del Personal Académico establece para obtener la definitividad, en los plazos que este Contrato y el propio Estatuto prevén; de obtenerla, su relación de trabajo será por tiempo indeterminado. La estabilidad a que se hace referencia subsiste por tres años mediante un contrato anual, tal y como lo establece el artículo 14 de la Ley Orgánica, y que se renovará por dos ocasiones más, siempre y cuando se satisfagan los requisitos del Estatuto del Personal Académico, particularmente el cumplimiento de las obligaciones que dicho ordenamiento establece. Al término de esos tres años el interesado deberá solicitar el Concurso de Oposición Cerrado para obtener la definitividad. El derecho a solicitar y participar en el concurso es correlativo de la obligación de la UNAM de abrirlo, en los términos del Estatuto del Personal Académico.
- XI. Todo miembro del personal académico que tenga derecho a la definitividad por virtud del cumplimiento del Estatuto del Personal Académico podrá solicitar el concurso correspondiente, el cual se abrirá en los términos previstos en dicho ordenamiento y no podrá ser afectado en su situación académica ni en sus condiciones de trabajo en tanto no se conozca el resultado final del concurso.”

La Universidad debe dar cumplimiento a lo establecido por ella misma, por que de lo contrario estaría afectando la situación académica – laboral del trabajador y éste tendrá derecho a solicitar ante el órgano interno correspondiente y/o ante la autoridad jurisdiccional competente, que se le hagan valer sus derechos, motivo por el cual debe de cumplir lo pactado bilateralmente en la presente cláusula con las Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la UNAM.

Nos parece que el Contrato Colectivo de Trabajo en la fracción I de la cláusula que nos ocupa, contradice al Estatuto del Personal Académico con respecto al derecho que obtiene la comunidad académico universitaria interina, para solicitar la apertura de un concurso de oposición abierto en virtud de que mientras que el Estatuto en mención en el artículo 48, último párrafo, otorga hasta los 3 años de docencia, el derecho a los profesores de Asignatura Interinos, para poder solicitar su concurso de oposición para ingreso o abierto, el Pacto Colectivo de Trabajo supera al ordenamiento estatutario antes mencionado, señalando que basta que el académico interino dure un período lectivo realizando sus actividades laborales, para tener derecho a que se abra un concurso para ingreso en su especialidad, situación que a nuestro parecer recoge íntegramente el espíritu de la Ley Orgánica que establece en el último párrafo de su artículo 14.

Asimismo esta fracción no impone la obligación de que el académico demuestre determinada categoría y por lo tanto con excepción de los Ayudantes de Profesor y de Investigador, este derecho se hace extensivo para todos los miembros del personal académico que ingresan por contrato o que tengan la calidad de interinos.

El instrumento contractual de referencia dispone como requisito para tener derecho a solicitar la apertura del concurso de oposición abierto, el de tener un período lectivo y la única complicación que observamos es que no especifica a que se refiere con dicho concepto, por lo que creemos que existe obscuridad en este aspecto ya que la Legislación Universitaria tampoco contempla la definición de período lectivo y solo existe el respaldo jurídico que le otorga el artículo 123 constitucional ya que aunque el concepto de período lectivo no se encuentra claramente definido en la primera parte de la cláusula en comento, conforme al objeto y fines del mismo, establece las condiciones en que el personal de referencia puede adquirir su tan importante permanencia en el empleo.

Continuando con el análisis de tan importante cláusula para el gremio académico, encontramos que a las figuras de Técnico Académico y Profesores e Investigadores de Carrera que ingresen mediante concurso de oposición abierto gozaran de estabilidad en tanto cumplan con sus obligaciones establecidas en el ordenamiento estatutario y no sean dictaminados en el concurso de oposición cerrado, estabilidad que nosotros preferimos darle el nombre de inamovilidad, situación que en mucho supera al Estatuto del Personal Académico, ordenamiento que es omiso en cuanto a los tres años que a los técnicos académicos y a los profesores e investigadores de carrera se les obliga a pertenecer en dicha categoría y nivel, en tanto se les concede el derecho para participar en los concursos cerrados o de promoción. Pero lo más importante contemplado en dicha cláusula es el logro laboral obtenido para todo el personal académico, al contemplar el derecho de que a partir del momento en que el académico solicita su concurso de oposición, no puede ser afectado en sus condiciones laborales, situación que se prevé en las fracciones I y XI de esta cláusula.

- *Cláusula 14*

De igual forma y conservando el espíritu protector del artículo 14 de la Ley Orgánica, el Convenio Contractual Colectivo da una estabilidad temporal a la comunidad académica interina, con el solo hecho de solicitar su concurso de oposición, y hasta que éste se resuelva en sus últimas instancias, situación que beneficia en mucho a la mayor parte de la población universitaria, en los términos y condiciones que se expresan a continuación:

“CLÁUSULA No. 14
PARTICIPACIÓN EN LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN

El trabajador académico que habiendo satisfecho los requisitos académicos establecidos al efecto en el Estatuto del Personal Académico participe en los concursos que para ingreso o promoción celebre la UNAM, o que en los términos de este Contrato los haya solicitado, a partir de ese momento no podrá ser afectado en su situación académica ni en sus condiciones de trabajo, en tanto no se le dé a conocer el resultado final del concurso, incluidos los recursos que procedan.

El trabajador académico que no participe en el concurso que solicitó, pierde el derecho a que hace referencia el párrafo anterior.

En el caso de los profesores mencionados en el artículo 48 del referido Estatuto, aquéllos que comprueben a través de los órganos competentes, que se vieron impedidos para asistir al concurso por causa justificada, podrán ser considerados nuevamente para la asignación de grupos."

- *Cláusula 18*

"CLÁUSULA 18
PRECEPTOS LEGALES QUE DEBEN CITARSE
EN TODO CONTRATO DE TRABAJO

En todo Contrato de Trabajo celebrado entre la UNAM y un trabajador académico, deberán citarse los preceptos legales aplicables y las cláusulas contractuales en que se funda. Así mismo deberán describirse las características del trabajo que se va a desempeñar.

El señalamiento de una obra determinada puede estipularse solamente cuando así lo exija su naturaleza debiendo el personal académico satisfacer los requisitos establecidos en la legislación Universitaria y podrá prorrogarse la relación de trabajo en los términos previstos en esta y en la cláusula 13 de este Contrato Colectivo de Trabajo en lo conducente."

Como podemos observar la cláusula 18 del convenio colectivo recoge el espíritu del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de que el personal académico conozca las características que va a desempeñar, los artículos en que se funda su relación de trabajo y sobre todo cuando se trate de una obra determinada, que así lo deberá de exigir la naturaleza del trabajo que se va a desempeñar.

- *Cláusulas 22, 23, 24, 25 y 26*

Conveniente es conocer que los procedimientos internos de carácter laboral que se lleven a cabo en las dependencias universitarias en contra del personal académico, deberán hacerse con el trabajador y la Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM, debiendo agotarse los procedimientos internos previstos en el Contrato Colectivo de Trabajo, de este asunto por ser de vital importancia se ocupan las cláusulas 22 y 24 de la Institución Colectiva en comento. Posteriormente se establecen los recursos a que tiene derecho el académico, situación que se encuentra regulada por las cláusulas 25 y 26, tratando de evitar la impunidad de las autoridades en las dependencias universitarias, creándose para tales efectos los Tribunales Universitarios Internos, llamados Comisiones Mixtas, órganos integrados por representantes de la Asociación Autónoma del Personal Académico y representantes de la UNAM, cuyo espíritu fundamental es el derecho de audiencia establecido en el marco legal del artículo 14 constitucional.

- *Cláusula 34*

“CLAUSULA 34
DERECHO A LA ADSCRIPCION Y AL HORARIO

El personal académico tiene derecho a conservar su horario, dependencia de adscripción y área académica, categoría y nivel, así como las demás condiciones de trabajo, mismas que pueden ser cambiadas únicamente de acuerdo con los procedimientos que establece el estatuto del Personal Académico y el Contrato Colectivo de Trabajo. También tendrá derecho a solicitar cambio de las mismas. Cuando por reformas se modifiquen o supriman asignaturas o áreas académicas, preferentemente el trabajador académico definitivamente afectado tendrá derecho a ser adscrito a materias o áreas equivalentes o afines de un nuevo Plan de Estudios...”

Considerando que cuando un miembro del personal académico genera derechos de naturaleza laboral y éstos no son respetados, con ánimo de evitar que se lesionen los derechos de los académicos por las autoridades universitarias, se plasmó en la cláusula 34 el principio del derecho a preservar su horario, adscripción, área académica, categoría y nivel, el derecho de que cuando haya cambio de plan de estudios, no resulten afectados, sobre todo los profesores que obtuvieron su estabilidad laboral o definitividad, así como las demás condiciones de trabajo y que únicamente pueden ser modificadas con el acuerdo del trabajador académico, ordenamiento que agrupa la mayoría de los aspectos laborales que actualmente se encuentran en el Estatuto del Personal Académico de la UNAM.

4.5 *El Estatuto del Personal Académico y el Contrato Colectivo de Trabajo*

La estabilidad laboral del trabajador académico se fundamenta principalmente en dos instituciones cuyo antecedente encontramos en el marco jurídico de la presente tesis, esto es, el Estatuto del Personal Académico y el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM, el primero marca la estabilidad desde el punto de vista académico, basándose en la autonomía universitaria misma que se apoya como ya se mencionó en la fracción VII del artículo 3º constitucional al establecer la facultad de la universidad para determinar la promoción, ingreso y permanencia y para adquirirla, como ya quedó establecido, se debe de someter a un concurso de oposición.

Cuando un miembro del personal académico se encuentre en un supuesto contemplado dentro de la reglamentación universitaria, en cuestiones académicas, se resolverá en lo particular aplicando el estatuto o reglamento correspondiente que forme parte integral de la Legislación. Pero a este respecto la Institución deberá resolver siempre bajo el concepto de que en ningún caso, los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo, según lo establece el artículo 13 de la Ley Orgánica de la UNAM.

Los profesores e investigadores que prestan servicios de docencia e investigación a la Universidad, tienen establecida una relación de trabajo con ésta, es decir, al prestar servicios de naturaleza académica obtendrán a su vez una calidad de trabajadores académicos y por lo tanto gozarán de los derechos y deberán cumplir con las obligaciones previstas en los ordenamientos laborales legales aplicables y así mismo tendrán los derechos y obligaciones establecidos en el marco jurídico académico correspondiente.

Los derechos y obligaciones de carácter académico de todo el personal que presta servicios de esta naturaleza a la Institución, contenidos en el Estatuto del Personal Académico están concatenados con los derechos y obligaciones de índole laboral contenidos en el Contrato Colectivo de Trabajo, así como en la Ley Laboral aplicable.

De hecho, el Estatuto del Personal Académico de la UNAM contiene en más del 80% de sus artículos cuestiones de carácter laboral, que no debería de contemplar, ya que muchas de estas situaciones ya se superaron por el Contrato Colectivo de Trabajo, como lo son:

- Las labores que realiza el personal académico;
- La clasificación del mismo;
- La jornada y el horario de trabajo;
- El artículo 6 el cual establece los derechos generales para todo el ámbito académico universitario;
- Las condiciones de trabajo determinadas para cada uno de los miembros de la planilla académica;
- El plazo para otorgar los nombramientos;
- El procedimiento de concurso de oposición;
- Los derechos y obligaciones que en forma particular establece para cada una de las categorías;
- Las condiciones de trabajo conforme al horario, categoría y nivel, lugar de trabajo y dependencia de adscripción;
- Las normas para contratar a profesores e investigadores extranjeros;
- Las licencias y comisiones;
- Los procedimientos de reconsideración e impugnación al dictarse resoluciones que afecten la situación laboral del trabajador académico;
- El recurso de revisión que contempla el artículo 106 del Estatuto;
- Las causales de terminación de la relación laboral entre la UNAM y su personal académico;
- Las sanciones y;
- Finalmente como marco jurídico laboral la libertad de su personal académico contemplada en los artículos 103 y 104 para organizarse o agruparse en asociaciones o colegios.

Por lo anterior, proponemos que en el Congreso Universitario que se pretende llevar a cabo próximamente, se debe discutir en las mesas, la reforma íntegra del Estatuto del Personal Académico, fundamentándose en que de los 114 artículos que lo conforman, el 80% contempla aspectos de carácter laboral, el 10% de carácter académico laboral y el 10% restante es académico, situación comprensible ya que como sabemos, en 1974 que se aprobó el Estatuto en mención, no existían condiciones contractuales colectivas pactadas.

El Estatuto en mención es, en la práctica, uno de los instrumentos de la relación contractual colectiva entre los trabajadores académicos y la UNAM. El Pacto Colectivo de Trabajo presenta al Estatuto del Personal Académico como uno de los documentos que rigen las cuestiones laborales entre la Universidad y sus trabajadores académicos; aunque también, es importante aclarar que se especifica que el Contrato Colectivo de Trabajo tendrá preponderancia sobre el Estatuto del Personal Académico en cuestiones laborales, (107) tal y como lo establecen las cláusulas 1 y 11 del convenio contractual bilateral antes citado.

Desde hace ya mucho tiempo atrás, existe el gran problema de distinguir la situación académica, de la situación laboral en la relación de trabajo entre la UNAM y su personal académico, es una diferencia tan sutil, que pocos han sabido distinguirla. La relación que el personal académico tiene con la Universidad, tomando en cuenta que las actividades que desempeña son de carácter académico, es de carácter laboral, ya que para desempeñar dichas funciones académicas, es necesario tener celebrada una relación de trabajo con la Institución, motivo por el cual lo uno, no puede subsistir sin lo otro.

Aunque los ámbitos académico y laboral existen separadamente en las relaciones entre el personal académico y la UNAM, hay muchas cuestiones que son tanto académicas como laborales.

Luego entonces, cuando un miembro del personal académico, como resultado de su vínculo laboral con la UNAM, genera derechos académicos y éstos no son respetados o son vulnerados por la misma, tendrá evidentemente una violación en sus intereses de índole académico, pero a su vez tendrá una repercusión laboral, esto significa que todo acto que lesione intereses académicos establecidos por la misma Institución, por lo general tiene repercusiones laborales y cuando esto sucede la legislación que deberá aplicarse será el Contrato Colectivo multicitado y en lo que no se encuentre previsto, la Ley laboral.

Aunque un trabajador académico no haya ingresado por el procedimiento establecido en los ordenamientos legales aplicables, esto es, concurso de oposición o por contrato, si cumple con los supuestos legales de subordinación, dirección y dependencia económica, se encuentra sometido a una relación laboral de trabajo y por lo tanto debe aplicársele el Contrato Colectivo de Trabajo.

(107) Cfr. Estatuto del Personal Académico de la UNAM. Comentado y concordado por Serrano Migallón Fernando. Ob. cit. Pág. 8

De Buen opina que es evidente que contratar trabajadores constituye un problema propio del derecho del trabajo y que no puede ser regulado sólo al capricho del patrón invocando que tiene carácter académico. El problema mayor radica en que la determinación de los requisitos de ingreso y los procedimientos de admisión queda estrictamente a criterio de las propias universidades e instituciones. La disposición legal intenta sustraer esos requisitos y procedimientos de la negociación colectiva. Pero además no se exige que se fijen de manera general. De ahí que en base a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 353-L, las propias instituciones puedan establecer a su puro arbitrio, en cada caso, las condiciones de ingreso. De lo que no hay duda es que las pruebas de admisión tienen un carácter estrictamente laboral. Convertirlo en académico, como se desprende del artículo 353-L, es una trampa legal. (108)

El hecho de manifestar que al no respetarse y dar cumplimiento a los derechos académicos de los trabajadores que prestan servicios a la Universidad, tienen consecuencias de naturaleza laboral, no vulnera en lo más mínimo la autonomía universitaria, ya que dicha autonomía radica en que la propia Institución le corresponde fijar los procedimientos y requisitos de naturaleza académica, siendo potestad única y exclusivamente de la UNAM legislar los aspectos de esta índole, pero después de fijarlos, si el académico cumple con dichos requisitos y para someterse a los procedimientos que la misma Universidad estableció, solicita concurso de oposición y aún así la Universidad, da por terminada la relación académica laboral o modifica sus condiciones de trabajo, vulnera los derechos de su personal académico.

Finalmente, la meta del presente estudio es señalar que el personal académico de nuestra Universidad, goza de derechos y obligaciones tanto académicos como laborales y ambos son inseparables, por que lo uno no pueda prevalecer sin lo otro, como lo hemos venido mencionando en el desarrollo del presente capítulo.

En conclusión, todo precepto jurídico que forme parte integral de la Legislación Universitaria y que establezca derechos académicos, así como requisitos a cumplir por el personal académico al servicio de la Institución y que consecuentemente le otorgue el derecho a someterse a la evaluación correspondiente, para obtener la definitividad o promoción de nivel y categoría en la cual el interesado se está desempeñando dentro de la Institución, ésta tendrá la obligación de respetar este derecho, así como de aplicarlo al personal académico que reúna los requisitos establecidos y a partir de ese momento no podrá modificarle su situación laboral tal y como lo contempla la cláusula 14 del Contrato Colectivo de Trabajo, que anteriormente analizamos.

El apartado relativo a los derechos y obligaciones del Estatuto del Personal Académico tiene como apoyo lo señalado en el Estatuto General entendiéndose que los mismos se adquieren como consecuencias de las tareas académicas que realizan en la Universidad.

(108) Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. cit. 1994. Pág. 540

Insistimos que varios artículos del Estatuto del Personal Académico van en detrimento de la estabilidad del trabajador académico, motivo por el cual deberá de ser reformado a efecto de que exista una concordancia con la estabilidad laboral, y si no es posible dentro del Estatuto citado, entonces deben derogarse, afecto de que no exista contradicción entre dicho Estatuto y el Contrato Colectivo de Trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La relación laboral es la prestación de un trabajo personal subordinado, llevado a cabo mediante una contraprestación de naturaleza económica, independientemente de la existencia o inexistencia de un contrato previo.

SEGUNDA.- La estabilidad en el empleo que en lo general establece la Ley Federal del Trabajo difiere de los derechos del personal académico de la Universidad Nacional Autónoma de México en razón de que en estos últimos interviene directamente la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en lo referente a lo dispuesto por el artículo 3° en su fracción VII, distinguiéndose el trabajador académico universitario del trabajador en general, trabajador de base o de planta y del trabajador de confianza, ya que las condiciones de trabajo del prestador de servicios académicos difieren al trabajo en general, debido a la actividad especial que realizan los académicos.

TERCERA.- La Universidad Nacional Autónoma de México, como persona moral o jurídica, tiene la calidad de patrón, de acuerdo con su naturaleza jurídica que define su Ley Orgánica y conforme a lo estipulado por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en virtud de tener decretada a nivel constitucional su autonomía y utilizar los servicios de varias personas físicas, que en el caso que nos ocupa reciben el nombre de trabajadores académicos.

CUARTA.- Nuestra máxima casa de estudios ha sido objeto de una evolución impregnada de inquietudes, cambios a su estructura y definiciones, ya que la juventud que en ella se prepara, ha sido vanguardia de una comunidad que participa vigorosa, elocuente y noblemente, situaciones que culminaron en la Autonomía Universitaria, creando así un Organismo Público y Descentralizado, dándole la facultad de regirse por sus propios reglamentos y normas, en los cuales se conserva su autonomía, misma que se elevó a rango constitucional con la adición de la fracción VIII, actualmente VII, del artículo 3° , para aterrizar en la inclusión a la norma del trabajo en lo referente a las relaciones del trabajador académico, en el Capítulo de Trabajos Especiales.

QUINTA.- La autonomía otorgada a nuestra Universidad radica en la facultad de gobernarse así misma, administrar su patrimonio, fijar los términos de ingreso promoción y permanencia del personal académico a su servicio y crear sus propias normas, mismas que nunca podrán contener derechos inferiores a los establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

SEXTA.- Las relaciones de trabajo entre nuestra magna Institución y su personal académico se rigen por lo dispuesto en los artículos 3º y 123 Apartado "A" constitucionales, con los términos y las modalidades establecidas en la Ley Federal del Trabajo y la Legislación Universitaria, mencionándolo en este orden, para respetar la jerarquía de leyes, siendo el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico al servicio de la Institución, el instrumento que debe vigilar y preservar los derechos laborales de los trabajadores que tienen la finalidad de impartir cátedra, investigar y de difundir la cultura.

SÉPTIMA.- La fracción VII del artículo 3º constitucional es clara y congruente al manifestar que los aspectos académicos se regularan por sus normas internas, como lo es el Estatuto del Personal Académico de la UNAM, y las relaciones laborales entre la UNAM y su personal académico se normarán por el Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, conforme al carácter de trabajadores especiales que establece la ley de la materia.

OCTAVA.- Al hablar de la estabilidad laboral del personal académico al servicio de la UNAM, se reconoce que el aspecto académico con los derechos laborales, se encuentran profundamente integrados, y que es el Contrato Colectivo de Trabajo el que viene a marcar la separación de lo académico y lo laboral.

NOVENA.- Las instituciones contempladas dentro del Estatuto del Personal Académico de la UNAM que regulan la estabilidad del trabajador académico, son los Concursos de Oposición, que pueden ser Abiertos o para ingreso y Cerrados o para promoción.

DÉCIMA.- Las autoridades universitarias que intervienen en la estabilidad o permanencia del trabajador académico, son los Consejos Técnicos, las Comisiones Dictaminadoras y los Consejos Internos o Asesores, mismos que constituyen los órganos que llevan a cabo la evaluación de los Concursos de Oposición.

DÉCIMA PRIMERA.- El Estatuto del Personal Académico creado en el año de 1974, debe ser reformado en sus disposiciones en su entorno general ya que sus disposiciones no se apegan a la justa realidad del tiempo, situación que es notoriamente visible y que en el presente trabajo nos dimos a la tarea de resaltar.

DÉCIMA SEGUNDA.- El Estatuto del Personal Académico conforme a la autonomía universitaria, elevada al rango constitucional a partir de 1980, debería de contemplar única y exclusivamente aspectos de carácter académico, en razón de existir un Contrato Colectivo de Trabajo, que es la Institución legal que conforme a la naturaleza de las actividades que realiza el personal académico al servicio de las UNAM, establece disposiciones de aplicación obligatoria que se regulan exclusivamente por la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA TERCERA.- La cláusula 13 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM, contempla el procedimiento para adquirir la definitividad o estabilidad en el empleo del trabajador académico, cuyo principal objetivo es dar una seguridad jurídica laboral al personal académico universitario, de tal manera que en el Congreso Universitario que se pretende realizar próximamente, se debe llevar a las mesas de discusión, la reforma íntegra del Estatuto del Personal Académico, fundamentándose en que de los 114 artículos que lo conforman, el 80% contempla aspectos de carácter laboral, el 10% de carácter académico laboral y el 10% restante es académico.

DÉCIMA CUARTA.- La reforma estatutaria propuesta otorgaría una solidez al gremio académico universitario, traduciéndose en el avance académico y laboral en nuestra Universidad Nacional Autónoma de México.

DÉCIMA QUINTA.- El C.C.T.P.A.U.N.A.M. que data de 1981 al ser revisable cada 2 años en su clausulado general y cada año en lo que respecta al salario, el mismo supera en sí al Estatuto del Personal Académico de la UNAM, situación que es predominante que se contemple y muy en especial el contenido de las cláusulas 13 y 14, para que en la actualidad se dé una estabilidad verdadera que se traduzca en la seguridad del trabajador académico de conservar su relación laboral.

DÉCIMA SEXTA.- La labor académica debe ser objeto de otorgársele el valor que realmente le corresponde, retribuyéndole a través del C.C.T.P.A.U.N.A.M., los reconocimientos, el fomento a la investigación, mejoras salariales y su estabilidad laboral con el objeto de detener la fuga de intelectuales y rescatar a los que han tenido que emigrar en busca de mejores condiciones de vida, pero sobre todo a los que han permanecido en la Universidad, no obstante que por la inseguridad de su permanencia en nuestra máxima casa de estudios han tenido que buscar otros ingresos para subsistir a costa de vivir en condiciones totalmente precarias.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista. México. 1992.
- 2.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.
- 3.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava edición. Trillas. México. 1994.
- 4.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima edición. Trillas. México. 1992.
- 5.- CUEVAS, H.I.M. MENDIETA. Relación de la Descripción. TORQUEMADA y BETANCOURT. Comentarios de MÉNDEZ ARCEO, Sergio. La Real y Pontificia Universidad de México. UNAM. México. 1990.
- 6.- DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1991.
- 7.- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Sexta edición. Porrúa. México. 1996.
- 8.- DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. T II. Décima edición. Porrúa. México. 1994.
- 9.- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T I. Porrúa. México. 1960.
- 10.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T I. Décima tercera edición. Porrúa. México. 1993.
- 11.- GONZÁLEZ OROPEZA, Manuel. Génesis de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México. UNAM. México. 1980.
- 12.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima novena edición. Porrúa. México. 1996.
- 13.- JIMENEZ RUEDA, Julio. Historia Jurídica de la Universidad de México. UNAM. Facultad de Filosofía y Letras. México. 1955.
- 14.- MARIA Y CAMPOS, Alfonso de. Estudio Histórico Jurídico de la Universidad Nacional 1881 - 1929. UNAM. México. 1975.

- 15.- MENDIETA NUÑEZ, Lucio. Ensayo Sociológico Sobre la Universidad. UNAM. México. 1951.
- 16.- OROZCO HENRIQUEZ, José de Jesús. Comentario al Artículo 3º Constitucional. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. UNAM. México. 1985.
- 17.- PINTO MAZAL, Jorge. La Autonomía Universitaria. UNAM. México. 1974.
- 18.- RUSSOMANO MOZART, Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. UNAM. Segunda edición. México. 1981.
- 19.- SILVA HERZOG, Jesús. Una Historia de la Universidad de México y sus Problemas. Siglo XXI Editores. México. 1974.
- 20.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1981.
- 21.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1982.

LEGISLACIÓN

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada por Rabasa Emilio O. y Gloria Caballero. Décima edición. Porrúa. México. 1995.
- 2.- Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuarios, Jurisprudencia y Bibliografía. Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima octava edición. Porrúa. México. 1997.
- 3.- Legislación Académico - Laboral Universitaria. Segunda edición. UNAM. México. 1995.
- 4.- Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentada por Trueba Urbina Jorge y Jorge Trueba Barrera. Vigésima primera edición. Porrúa. México. 1986
- 5.- Estatuto del Personal Académico de la UNAM. Comentado y concordado por Serrano Migallón Fernando. Compañía Editorial Impresora y Distribuidora. México. 1994.

JURISPRUDENCIA

- 1.- Amparo Directo 58-48-79; Bernardo Antonio Riverol, 27 de febrero de 1980, unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Callejas García. Secretaria: Silvia Pichardo de Quintana. Tesis de jurisprudencia. Informe 1981, Cuarta Sala.
- 2.- Amparo Directo 686/79. Salvador Medina Soloache y otros. 13 de junio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Nuñez. Amparo Directo 7061/77. Neftalí de los Santos Ramírez. 12 de marzo de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. secretario: Miguel Bonilla Solís. Amparo Directo 744/79. Gregorio Martínez Spiro. 25 de junio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Hernández Saldaña. Amparo Directo 4611/78. Remigio Jiménez Márquez. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente. Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.
- 3.- Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo Directo 2771/89.- Universidad Nacional Autónoma de México. Ejecutoria emitida en el amparo que se dictó en los expedientes laborales: 132/86, 139 a 147/86, 153 /86, 157/86, 160/86, 162/86, 168/86, 169/86, 172/86, 181/86, 182/86, 183/86 y 185/86, correspondientes a 21 trabajadores académicos. Magistrados: Presidente -Horacio Cardoso Ugarte.- Roberto Gómez Argüello; María Simona Ramos Ruvalcaba.- Secretario: Gilberto León Hernández. Subdirección de Asuntos Laborales Contenciosos
- 4.- Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo Directo 2771/89; Universidad Nacional Autónoma de México, 7 de septiembre de 1989, Unanimidad de Votos; Ponente: Roberto Gómez Argüello; Secretario: Gilberto León Hernández; Informe 1989, Tercera Parte. Vol. 1. Pág. 666.
- 5.- Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer circuito. Amparo Directo 343/95.- Universidad Nacional Autónoma de México.- Tercero perjudicado: De Jesús Hernández Manuel.- Expediente laboral.- 081/93 Bis. Criterio obtenido de la ejecutoria emitida en el amparo de referencia.
- 6.- Sexta Epoca, Quinta Parte. Vol. LXX, Pág. 40 Amparo Directo 4958/61. Universidad Nacional Autónoma de México, 1º de abril de 1963. Unanimidad de cuatro votos.- Ponente. Angel Carvajal. Séptima Epoca, Quinta Parte. Vol. 133-138.- Pág. 97. Amparo Directo 3650/67. UNAM. 18 de febrero de 1970. 5 votos Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Vol. 133-138, Pág. 75. Amparo Directo 5048/79. Bernardo Antonio Muñoz Riverol. 27 de febrero de 1980. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Vol. 133-138, Pág. 75. Amparo Directo 7323/79. Universidad Nacional Autónoma de México. 5 de marzo de 1980. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.

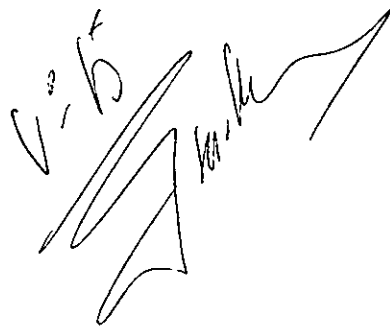
- 7.- Séptimo Tribunal Colegiado en Materia del Primer Circuito (sic) Amparo Directo 1297/88; 18 de abril de 1989; Ponente: Martín Borrego Martínez; Secretaria: María Antonieta Parra Rosas. Informe 1989, Tercera Parte, Vol. I, Pág. 495.
- 8.- Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. Amparo Directo 814/89; Adolfo Sánchez Abarca; 21 de febrero de 1990; Unanimidad de votos, Ponente: José Angel Mandujano Gordillo; Secretaria: Lidia López Villa. Semanario Judicial de la Federación. Enero a junio de 1990; Segunda Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, Pág. 508

OTRAS FUENTES

- 1.- Cámara de Diputados (L. Legislatura). Los Derechos del Pueblo Mexicano. T VIII. Segunda edición. Porrúa. México. 1978.
- 2.- Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM (1997 - 1999). Impresos y gravados Jiorma. sl. sf.
- 3.- Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM (1999 - 2001). Spi.
- 4.- Cuaderno de Legislación Universitaria. Publicación cuatrimestral para la Dirección General de Publicaciones. Vol. II. Núm. 2 enero - abril. UNAM. México. 1987.
- 5.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Novena edición. Porrúa. México. 1996
- 6.- Interpretación de la legislación de la Universidad Nacional Autónoma de México (1973-1992). UNAM. México. 1993.
- 7.- OROZCO HENRIQUEZ, José de Jesús. Comentario al Artículo 3º Constitucional. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. UNAM. México. 1985.
- 8.- Sociedad Chilena del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Revista de Derecho. Chile. 1966.
- 9.- UNAM. Facultad de Derecho. Presente y Perspectivas del Derecho del Trabajo. Coordinador Néstor de Buen. México. 1991.
- 10.- VARGAS MENCHACA, José. Manual Para la Elaboración de Tesis Profesionales. Gráfica, Creatividad y Diseño. México. 1993.

GLOSARIO

- A.A.P.A.U.N.A.M. (Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México)
- C.C.T.P.A.U.N.A.M. (Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México)
- C.P.E.U.M. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos)
- D.O.F. (Diario Oficial de la Federación)
- E.P.A.U.N.A.M. (Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México)
- E.G.U.N.A.M. (Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México)
- J.C.A. (Junta de Conciliación y Arbitraje)
- L.F.T. (Ley Federal del Trabajo)
- L.O.U.N.A.M. (Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México)
- S.T.P.S. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social)
- U.N.A.M. (Universidad Nacional Autónoma de México)

Handwritten signature and initials in black ink, appearing to be 'V. B.' followed by a stylized signature.