

00721  
189



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR  
ACADEMICO EN LA UNAM

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**T E S I S**

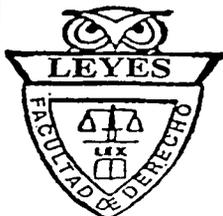
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A

FRANCISCO JAVIER COQUIS VELASCO.

ASESORA: MAESTRA MARTHA RODRÍGUEZ ORTÍZ.

MÉXICO, D.F.

2003





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.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

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

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
FACULTAD DE DERECHO.  
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director

El alumno: **FRANCISCO JAVIER COQUIS VELASCO**, con número de cuenta 94238949, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada **"ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR ACADEMICO EN LA UNAM"** bajo la dirección de la LIC. **MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **DINORAH RAMÍREZ DE JESUS**, en el oficio con fecha 7 de marzo de 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, 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 este alumno referido.

Atentamente  
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"  
Ciudad Universitaria, México D.F. 17 de Marzo del 2003.

  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA  
Director del Seminario

**NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL:** El interesado deberá iniciar 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, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.- Seminario.  
c.c.p.- Alumno (a).

b

**TESIS CON FALLA DE ORIGEN**

## DEDICATORIAS

A DIOS POR HABERME  
PERMITIDO RECORRER  
ESTE CAMINO.

A MIS PADRES  
FRANCISCO  
COQUIS FLORES Y  
EDITH VELASCO  
RIOS POR SER MI  
MEJOR EJEMPLO  
Y POR TODO EL  
INVALUABLE  
APOYO QUE ME  
HAN BRINDADO  
EN TODA MI VIDA.

A MI HERMANA POR  
DARME UN EJEMPLO  
DE DEDICACIÓN, POR  
TODO SU  
ENTUSIASMO Y  
APOYO.

A MI QUERIDA  
ABUELITA NICO IN  
MEMORIAM POR  
TODO EL  
ESFUERZO  
EMPLEADO EN MI  
EDUCACIÓN, SUS  
CUIDADOS Y  
ATENCIONES.

A MI QUERIDA  
PRINCESITA YAZMIN  
RANGEL IBARRA POR  
ALENTARME EN LOS  
MOMENTOS  
DIFICILES.

A MI QUERIDISIMA  
UNIVERSIDAD  
QUE ME DIO LA  
OPORTUNIDAD DE  
TENER UNA  
MAGNIFICA  
EDUCACIÓN  
PROFESIONAL.

A MI ASESORA: LA  
MAESTRA MARTHA  
RADÍGUEZ ORTIZ  
POR SU PACIENCIA,  
Y ESFUERZO, EN LA  
REALIZACIÓN DE  
ESTA  
INVESTIGACIÓN.

# ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR ACADÉMICO EN LA UNAM

## INDICE

Página

Introducción.....	I
-------------------	---

### Capítulo 1 Conceptos Generales.

1.1 Constitución.....	1
1.2 Derecho del Trabajo.....	5
1.3 Trabajo.....	9
1.4 Trabajador.....	12
1.4.1 Trabajador Académico.....	16
1.5 Patrón.....	18
1.6 UNAM.....	21
1.7 Sindicato.....	22
1.8 Asociación.....	27
1.9 AAPAUNAM.....	29
1.10 Contrato Colectivo de Trabajo.....	31

### Capítulo 2 Antecedentes de la Regulación Jurídica de los Trabajadores en la UNAM.

2.1 Regulación Jurídico Laboral antes de 1944.....	37
2.2 Ley Orgánica de la UNAM de 1944.....	47
2.3 Decreto de 1952.....	52
2.4 Estatuto del Personal Académico de 1970.....	56
2.5 El Proyecto de Apartado "C" al Artículo 123 Constitucional.....	61

### Capítulo 3 Legislación Académica en la UNAM.

3.1 El Artículo Tercero Constitucional.....	66
3.2 Trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo.....	71
3.3 Ley Orgánica de la UNAM.....	76
3.4 Estatuto General de la UNAM.....	83
3.5 Estatuto del Personal Académico de la UNAM.....	87
3.6 Contrato Colectivo de AAPAUNAM.....	100

**Capítulo 4**  
**El Trabajador Académico en la UNAM.**

4.1 Académicos en los Criterios de Interpretación de la Legislación Universitaria.....	107
4.2 Contratación Colectiva del Personal Académico.....	113
4.3 Seguridad Social de los Trabajadores Académicos en la UNAM.....	118
4.4 Libertad de Asociación del Personal Académico.....	122
4.5 La Carrera Académica.....	124
Conclusiones.....	134
Bibliografía.....	140

---

# **PAGINACIÓN DISCONTINUA**



## **INTRODUCCIÓN**

Durante muchos años la regulación laboral de los empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México ha sido bastante confusa, más aun la de los trabajadores académicos que en ocasiones hay quien no los considera como trabajadores, mismos que por un lado son reglamentados por el apartado "A" de la Constitución Federal y por ende con la ley federal del trabajo y por otro gozan de seguridad social de acuerdo a la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Se destaca la necesidad de encontrar mecanismos que procuren una mejor selección del personal académico ya que iniciando bien una carrera académica se tienen mejores posibilidades de seguir con ella en beneficio de la comunidad universitaria y como consecuencia de nuestro país.

A lo largo de esta investigación se demuestra que no se encuentran suficientemente estimulados a los académicos, destacando que esto es muy necesario para un mejor desarrollo integral de nuestra universidad en beneficio de toda la ciudadanía.

## II

En esta investigación después de hacer un seguimiento de las normas que han regulado las relaciones de trabajo del personal de la UNAM se demuestra la importancia que hay en proteger los derechos como trabajadores que tienen los académicos en la UNAM, ya que son parte fundamental en la educación de los profesionistas que estarán encargados de gobernar y dirigir las riendas de nuestro país.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

## **CAPITULO 1**

### **CONCEPTOS GENERALES**

Consideramos que existe la necesidad de estudiar algunos conceptos generales para la mejor comprensión del tema que nos ocupa. Así el primero es la base general de todo ordenamiento jurídico, nuestra Constitución Política.

#### **1.1.- CONSTITUCIÓN.**

La Constitución es el máximo ordenamiento jurídico de nuestro país y el maestro Ignacio Burgoa Orihuela la define como "el ordenamiento fundamental y supremo del Estado que: a) establece su forma y la de su gobierno; b) crea y estructura sus órganos primarios; c) proclama los principios políticos y socio económicos sobre los que se basan la organización y teleología estatales, y d) regula sustantivamente controla

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

adjetivamente el poder público del Estado en beneficio de los gobernados"<sup>1</sup>

La Constitución es la Ley suprema de nuestro país y como consecuencia es la base de nuestro Sistema Jurídico, por lo que toda la legislación, y la actuación de las autoridades deben estar acorde a los parámetros que ella misma establece.

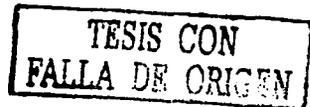
En el artículo 133 de la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establece la supremacía de esta frente a toda la legislación del país con lo que se expresa la jerarquía de las leyes que se deberá observar en nuestro sistema jurídico mexicano.

Por otra parte el tratadista Alfredo Costain establece que a la "constitución se le ha definido como la Ley Fundamental del Estado, o como la decisión política adoptada por la nación, única e indivisible, para fijar su propio destino".<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Derecho Constitucional Mexicano, Duodécima ed., Porrúa, México, 1999, p.328.

<sup>2</sup> COSTAIN, Alfredo, Derecho Constitucional, Tercera ed., Temis, Bogotá, 1954, p. 153.



**De esta manera se desprende que la Constitución es la voluntad del pueblo para organizarse de la manera que considere conveniente, atendiendo a los intereses que persiga para el bienestar de su ciudadanía.**

**Por lo regular los tratadistas suelen definir a la constitución desde diferentes puntos de vista, resultando distintas clases de constituciones, de estos el que más nos interesa es el punto de vista jurídico, ya que nos muestra la vida normativa de un país a demás de que engloba una serie de actos de derecho como lo manifiesta el Doctor Jorge Carpizo.**

**Siguiendo con nuestra clasificación jurídica los autores indican que en este sentido existen cuatro grupos:**

- a) Las Constituciones escritas: son aquellas en las que se trata de que todo el mecanismo constitucional se encuentre establecido en un solo folleto o documento claramente sistematizado y ordenado.**
- b) Las Constituciones consuetudinarias: son las que no se encuentran plasmadas en un documento de tal manera que no están sistematizadas ni tampoco ordenadas, en estas la fuente principal que les da existencias es la costumbre.**
- c) Las Constituciones rígidas: son en las que para su adecuación ala realidad se establece un procedimiento especial así como de**

un órgano igualmente especial que se encargara de su revisión, reforma o en su defecto adición.

- d) Las Constituciones flexibles por el contrario si se necesita reformarlas, adicionarlas o revisarlas, se hará de manera más sencilla y practica, sin la necesidad de un órgano ni procedimiento especial, para dicho fin.

Según el Maestro Jorge Carpizo La Constitución "es el conjunto de relaciones que se verifican en una comunidad, los actos que se realizan entre gobierno y gobernados y el logro de cierto orden que permite que se efectúen una serie de hechos que se reiteran."<sup>3</sup>

De lo anterior desprendemos que la Constitución es un conjunto de reglas fundamentales, que regulan la organización de las relaciones entre los poderes públicos de un Estado, y fijan los grandes principios del derecho público del mismo, por lo que sirve como instrumento para racionalizar el ejercicio del poder, por lo que se entiende que es un orden normativo de los hechos que se realizan constantemente entre el gobierno y los gobernados.

---

<sup>3</sup> CRAPIZO, Jorge, Estudios Constitucionales, Séptima ed., Porrúa, México, 1999, p. 42.

De lo ya antes analizado podemos establecer que en nuestro país la constitución es el cuerpo normativo más importante en el que se establece la estructura y el funcionamiento del Estado Mexicano, así como su forma de gobierno expresada en su artículo 40.

## 1.2.- DERECHO DEL TRABAJO.

EL origen de la regulación del derecho del trabajo en nuestro país los encontramos con la declaración de los derechos sociales, fruto de la revolución social de 1910, en la que se aportan diferentes criterios para la protección de la clase trabajadora que ya no podía seguir siendo explotada de esa forma tan desmedida por las clases poderosas.

Una vez que triunfó la revolución de 1910 saliendo el presidente Huerta de poder, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del derecho de trabajo mediante la publicación de decretos en los que se empezaban a establecer derechos para los trabajadores.

El derecho del Trabajo ha sido el resultado de la búsqueda de los trabajadores por mejores condiciones que les permitieran una calidad de

vida, libertad, progreso y seguridad, frente a los abusos de los grandes sectores económicamente poderosos.

El día de hoy podemos decir que el derecho del trabajo se establece mediante normas que son reguladas en cuerpos jurídicos que nos sirven para defender los intereses de los trabajadores.

Así el Maestro Mario de la Cueva dice que " el derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana; la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario cuya finalidad, más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone por asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física."<sup>4</sup>

Vemos que el alcance del derecho del trabajo no es solo una relación entre la prestación y la contra prestación de un servicio subordinado, sino que protege el buen nivel de vida del hombre, con una limitación en las actividades laborales que terminan con los abusos que sufrían.

---

<sup>4</sup> DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, T.I, Onceava ed., Porrúa, México, 994, p.188.

En otras palabras el maestro Trueba Urbina nos dice que "el derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana."<sup>5</sup>

De la definición del maestro Trueba Urbina se desprende que el derecho del trabajo es el conjunto de principios que se encargaran de establecer la recompensa del hombre que realiza algún esfuerzo físico o intelectual, para la realización de su vida futura.

También el maestro Alfredo Sánchez Alvarado, explica que "el derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regular, en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre sí y entre patronos entre sí, mediante intervención del Estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino."<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Del Trabajo, Porrúa, México, 1970, p.135.

<sup>6</sup> SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, T.I.V.I, Oficina de Asesores del Trabajo, México, 1967, p.36.

En nuestro país al derecho del trabajo lo tenemos regulado en la norma fundamental que es la constitución política de los estados unidos mexicano en su artículo 123, y demás ordenamientos que se desprenden de este mismo artículo, este precepto es parte de los derechos sociales que consagra nuestra constitución mexicana fruto de la revolución social que ya hemos mencionado.

Como podemos observar existen diferentes puntos de vista para definir al derecho del trabajo, la mayoría de los tratadistas coinciden en que este se creó para la protección de los abusos que sufrían los trabajadores frente a los grandes y poderosos patrones, al igual de que señalan que se debe recompensar con lo justo y necesario para que pueda vivir decorosamente el trabajador.

El derecho del trabajo en nuestra propia concepción es el conjunto de normas que regulan las relaciones de los trabajadores frente a los patrones y de estos frente al Estado para que así pueda encontrar el hombre una recompensa o fruto a su esfuerzo físico e intelectual.

### 1.3 TRABAJO

Entendemos claramente que otro de los conceptos fundamentales en el estudio del tema que hoy estamos desarrollando es el del trabajo, puesto que es la actividad que da origen a la relación laboral que estamos analizando.

Según el maestro Alfredo Sánchez Alvarado la palabra trabajo proviene del latín trabs, trabis, porque el trabajo es la traba del hombre; laborare que es laborar o del griego Thlibo que quiere decir apretar, oprimir, afligir, etc.<sup>7</sup>

El vocablo trabajo implica acepciones de diferentes puntos de vista que a continuación desarrollaremos.

Desde el punto de vista económico, es una actividad que procura o que se encuentra encaminada a la producción para obtener mayores utilidades, es decir el trabajo es un factor primario de la producción de la riqueza.

---

<sup>7</sup> Ibidem, p. 23.

Desde el punto de vista técnico, se refiere a que el trabajo realizado a través de una técnica específica perfectamente sistematizada, tendrá como resultado una mayor producción y en consecuencia una mejor utilidad para el trabajador.

Desde el punto de vista social es también muy importante puesto que este permite al trabajador obtener un producto por su labor y a su vez intercambiarlo con otros individuos de su misma sociedad por otros productos o beneficios.

Desde el Punto de vista jurídico y más importante para nosotros, encontramos distintas definiciones proporcionadas por los estudiosos de la materia.

El maestro Mario de la Cueva define al trabajo como "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Quinta, ed., Porrúa, México, 1978, p.162.

La palabra trabajo siempre estará enfocada a la realización de una conducta del hombre que sea bajo la subordinación de un patrón y que a cambio de esta reciba una contraprestación como pago de esta actividad.

El tratadista Néstor De Buen dice que "el trabajo supone una actividad humana – no será por tanto el que realice una bestia o una máquina -, que tiende a la obtención de un provecho."<sup>9</sup>

El maestro Roberto Muñoz Ramón dice que el concepto de trabajo que utilizamos jurídicamente, es un concepto que se ha construido tomando elementos del concepto económico y elementos del propio orden jurídico, para así en consecuencia dar el siguiente concepto jurídico de trabajo" trabajo es una actividad humana material o intelectual, prestada libremente, por cuenta ajena, en forma subordinada para producir beneficios."<sup>10</sup>

La definición legal de trabajo la encontramos en la ley federal del trabajo, que a la letra establece: Trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien

---

<sup>9</sup> DE BUEN L., Néstor, Derecho del trabajo, T.I, Porrúa, México, 1974, p.15.

<sup>10</sup> MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, T.I, Porrúa, México, 1976, p.50.

**lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.**

**De la definición legal que se encuentra en el artículo tercero de la ley federal del trabajo, podemos observar que es la definición más completa ya que establece la mayor parte de los aspectos que hemos estudiado con los diferentes autores mencionados con anterioridad. En esta definición podemos darnos cuenta que el hombre es la materia indispensable para la realización del trabajo, es un derecho y un deber lo que nos habla de estar relacionado con toda la sociedad y en la oportunidad de elegirlo mientras que no este en contra de esta, que en la prestación de este siempre se tendrá una retribución que sea necesaria para la satisfacción de sus necesidades y las de su familia.**

#### **1.4 TRABAJADOR**

**Es sin duda el trabajador un elemento fundamental de la realización de un trabajo y por ello procederemos a analizar los conceptos que nos proporcionan los diferentes autores en la materia.**

Al trabajador a lo largo del tiempo se le han dado diferentes denominaciones como obrero, empleado, asalariado, operario y hasta jornalero, pero la que es más usual es la de trabajador, lo que nos hace entender que el trabajador es llamado de diferentes formas según su actividad.

El maestro Alfredo Sánchez Alvarado señala que el trabajador "es la persona que presta un servicio a otra, sea material, intelectual o mixto."<sup>11</sup>

De esta definición podemos desprender que el trabajador es un ser humano que estará subordinado a otro, prestándole un servicio que puede ser de maneras distintas como material, intelectual o los dos supuestos juntos.

El maestro Trueba Urbina hace una crítica a la definición del artículo 8 de la ley federal del trabajo ya que en esta se señala que el trabajador estará sujeto a una subordinación, a lo que el maestro prefiere establecer que deberán contemplarse todos los trabajadores protegidos por el artículo 123 de nuestra constitución, en virtud de que son trabajadores todos aquellos que presten un servicio a otro.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, *ob. cit.*, p.291.

<sup>12</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, *ob.cit.*, p.269.

La definición mas conocida acerca del trabajador es la que se encuentra en la ley federal del trabajo, misma que nos señala que el trabajador es la persona física, que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

Las definiciones de trabajador que hemos tenido en la legislación anterior y en la vigente, en nuestra apreciación han sido incompletas ya que no establecen la generalidad de los trabajadores y se entiende que solo serán los asalariados los que tengan esta calidad, a demás de que no se especifica que tipo de trabajo se debe desempeñar sea físico o intelectual.

Del estudio de la definición legal conjuntamente con los conceptos de los autores hemos encontrado algunos elementos que integran un concepto de trabajador mas especifico y que no deberán faltar para la comprensión del tema.

A).- El trabajador siempre tendrá que ser una persona física, es decir solo el ser humano es quien puede prestar un trabajo, por lo que es imposible que una persona moral pueda prestarlo.

B).- La prestación del trabajo debe ser subordinada, siendo esta una característica fundamental de la relación de trabajo ya que consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido, siempre que esta facultad se refiera al trabajo estipulado y que sea ejercido durante la jornada de trabajo.

C).- El trabajo debe de ser prestado en una forma personal, esto quiere decir que no se podrá prestar un servicio designado con la participación de otra persona.

Concluimos diciendo que el trabajador es la persona física que presta un trabajo personal de manera subordinada, físico o intelectual a otra física o moral llamada patrón mediante una retribución económica que sea suficiente para satisfacer sus necesidades propias y de familia de manera decorosa y que se regulara para ambas partes por la ley federal del trabajo.

#### 1.4.1 TRABAJADOR ACADEMICO.

Una vez analizado el concepto de trabajador nos encargaremos de establecer ahora quien es un trabajador académico.

**El trabajador académico es parte integrante de los trabajadores de las universidades e instituciones autónomas por ley, clasificado en la ley federal de trabajo como trabajador especial.**

**Según la ley federal del trabajo, el trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones de educación superior autónomas por ley, con forme a los planes y programas establecidos por las mismas universidades.**

**También el contrato colectivo del personal académico de la Universidad Nacional Autónoma de México nos dice que al trabajador académico podemos definirlo como aquel que desempeña 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 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.

Según el Maestro Cavazos Flores trabajadores académicos "son las personas físicas que prestan servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones de educación superior, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas."<sup>13</sup>

En el estatuto del personal académico de nuestra máxima casa de estudios encontramos las funciones del personal académico las cuales consisten en lo que ya anteriormente se ha descrito en la definición que nos da el contrato colectivo de trabajo del personal académico de nuestra universidad.

En el mismo estatuto del personal académico en su artículo cuarto se establece la forma de integración del personal académico de nuestra universidad, el que consiste en:

- A) Técnicos Académicos.
- B) Ayudantes de Profesor o de Investigador.

---

<sup>13</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Trillas, México, 1998, p.140.

### **C) Profesores e Investigadores.**

Los trabajadores académicos podrán laborar mediante nombramiento interino o definitivo o por contrato de prestación de servicios, según sea la situación en la que se encuentren y el trabajo que realicen. Las universidades serán las únicas a las que les corresponderá regular los aspectos académicos a los que se deberán de sujetar los trabajadores académicos.

En cuanto a la jornada de trabajo la ley federal del trabajo establece que los trabajadores académicos podrán ser contratados por jornada completa o media jornada. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora clase.

### **1.5 PATRÓN**

El patrón es otro de los sujetos de la relación laboral y al igual que el trabajador, sin duda son indispensables para que se pueda dar dicha relación de trabajo.

El Patrón según el maestro Sánchez Alvarado "es la persona física o jurídico –colectiva, (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada."<sup>14</sup>

Observamos que a decir del maestro Sánchez Alvarado un patrón es quien recibe los servicios de otro, este tiene la posibilidad de ser una persona moral o una persona física y no como el trabajador que siempre tendrá que ser una persona física, también establece que para que se dé la figura de patrón es necesario que quien le preste el servicio se encuentre subordinado a él.

El Doctor Nestor de Buen establece que el "patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución."<sup>15</sup>

Es importante destacar que este autor hace una amplia clasificación de los tipos de patrones desde diferentes criterios y que observamos de la siguiente manera.

---

<sup>14</sup> SANCHÉZ ALVARADO, Alfredo, ob. cit., p.299.

<sup>15</sup> DE BUEN L., Néstor, ob. cit., p.453.

- a) Por su Naturaleza Jurídica, encontramos a: **Personas Individuales, Personas Jurídicas; y Patrimonios afectos a un fin.**
- b) Por el tipo de actividad que desarrollan, encontramos a: **Industriales, Comerciales, Agrícolas, Mineras y de Servicios.**
- c) Por su extensión, encontramos a: **Empresas y a Establecimientos.**
- d) Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben, están: **Los de Jurisdicción Local y los de Jurisdicción Federal.**
- e) Por su ubicación encontramos a: **Los que están Dentro de las Poblaciones y Fuera de las Poblaciones.**
- f) Por el número de trabajadores que empleen: **Pequeñas Empresas, Empresas Regulares; y Grandes Empresas.**
- g) Por la finalidad que persiguen, encontramos: **Con fines de Lucro y Sin Fines de Lucro.**

Es también muy necesario estudiar el concepto de patrón que nos da la ley federal del trabajo y que a la letra dice su artículo décimo: **Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.**

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos.

De lo anterior concluimos que el "Patrón" es la persona física o moral que recibe un servicio de otra que siempre será física, y este podrá ser físico o intelectual, de manera subordinada, mediante la retribución de un pago.

#### 1.6 U.N.A.M.

La Universidad Nacional Autónoma de México, según su Ley Orgánica, "es una corporación pública – organismo descentralizado del Estado – dotada 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."

La definición que nos proporciona la ley orgánica de la U.N.A.M. consideramos que es bastante completa puesto que establece las características de nuestra máxima universidad, consistentes en ser un organismo descentralizado del Estado, dotado de capacidad jurídica y

autonomía, su finalidad, que es la de impartir la educación superior, desarrollar la investigación y difundir la cultura.

La U.N.A.M. es la máxima casa de estudios de nuestro país y se encuentra clasificada entre las más importantes en el mundo.

El Maestro Alberto Trueba Urbina considera que "la Universidad, 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 su ley orgánica y con forme al artículo 123 de nuestra constitución, calidad jurídica de patrón en relación con su personal académico y administrativo."<sup>16</sup>

Así de lo anterior establecemos que la Universidad Nacional Autónoma de México tendrá la calidad de patrón junto con todos sus derechos y obligaciones, y será uno de los sujetos de la relación laboral en la investigación que estamos realizando.

## 1.7 SINDICATO.

---

<sup>16</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo derecho del Trabajo, tercera ed., Porrúa, México 1975, p.586.

Deberemos estudiar al sindicato ya que es la forma en que se agrupan los trabajadores o los patrones, para la mejor defensa y reconocimiento de sus derechos laborales.

La palabra sindicato tiene origen en el griego con la palabra Sundike que significa justicia comunitaria; él término sindicato o sindicalismo se empieza a usar en México con el nacimiento de los derechos sociales que traen consigo a los sindicatos.

El pertenecer a un sindicato es optativo para los trabajadores ya que no puede ser de ninguna manera obligado a pertenecer o a no pertenecer a algún sindicato determinado si no es voluntad del trabajador.

El Doctor Cavazos Flores señala que un "sindicato es una asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."<sup>17</sup>

El Doctor Néstor de Buen manifiesta que el sindicato es "la persona social libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clases."<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, ob. cit., p.145.

<sup>18</sup> DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, T II, Octava ed., Porrúa, México, 1990, p. 691.

**Del concepto anterior podemos analizar algunas características como que se establece al sindicato como una persona social que según el autor es válido usar ya que las entidades jurídicas son reconocidas como tales mediante una realidad social; es una persona ya que la personalidad es una cualidad que expresa la misma idea de la permanencia a dicho sindicato; es libremente constituido ya que en los sistemas democráticos como en él nuestro no se necesita de autorización alguna para conformarlo; por trabajadores o patrones quiere decir que se pueden formar por trabajadores o por patrones pero nunca de forma mixta; Finalmente encontramos que la finalidad es la de la defensa de sus intereses de clases lo que nos permite establecer los intereses comunes.**

**Según la ley federal del trabajo en nuestro país existen diferentes tipos de sindicatos de trabajadores que a continuación los describiremos.**

- A) Sindicatos Gremiales son aquellos que se componen de trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.**
- B) Sindicatos de Empresa, son aquellos que se integran por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.**

- C) Sindicatos Industriales son formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.**
- D) Sindicatos Nacionales de Industria son los que se componen de trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.**
- E) Sindicatos de Oficios Varios son los que se integran por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán conformarse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.**

**En cuanto a los sindicatos de patronos tenemos dos tipos:**

- A) Sindicatos formados por patronos de una o varias ramas de actividades.**
- B) Sindicatos Nacionales que se conforman de patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.**

**Según el maestro Mario de la Cueva "el sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de**

prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas."<sup>19</sup>

Para que un sindicato pueda constituirse es necesario que se integre por lo menos de veinte trabajadores que sean mayores de catorce años, o de tres patrones, este no requiere de autorización alguna para su conformación pero tendrá que registrarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaria del Trabajo.

Por su parte el Maestro Trueba Urbina con respecto a la edad de los trabajadores que puedan sindicalizarse señala que "no formaran parte de los sindicatos los trabajadores menores de catorce años, ni pueden ingresar en el sindicato de los demás trabajadores, los empleados de confianza, pero los estatutos del sindicato podrán determinar las condiciones y los derechos de sus miembros que sean promovidos a un puesto de confianza."<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, T.II, Segunda, cd., Porrúa, México, 1981, p.283.

<sup>20</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, ob. cit., p.357

Según Henri Capitant el "sindicato es una asociación de personas que ejercen la misma profesión o profesiones similares o conexas y que tienen por objeto la defensa de sus intereses profesionales."<sup>21</sup>

Finalmente podemos decir que el sindicato es un derecho de agruparse que tienen los trabajadores o los patrones sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, para la defensa de sus respectivos intereses, sin la necesidad de alguna autorización previa a la constitución de este y que gozaran de personalidad jurídica una vez registrados.

## 1.8 ASOCIACIÓN

Genéricamente podemos decir que una asociación es una agrupación permanente de personas que ponen en común sus conocimientos, su actividad y sus recursos, con miras a un objeto determinado.

La constitución política de los estados unidos mexicanos en su artículo 9 manifiesta la llamada garantía de libre asociación y establece que no se podrá impedir a nadie el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito. La misma constitución en el artículo 123

---

<sup>21</sup> HENRI CAPITANT, Vocabulario Jurídico, Depalma, Buenos Aires, 1979, p. 518.

apartado B, en su fracción X se faculta a los trabajadores para asociarse para la defensa de sus intereses comunes.

Una asociación profesional según el maestro Néstor de Buen "es un derecho fundamental de la naturaleza especial... es el derecho de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la economía"<sup>22</sup>

Después de analizar un poco los estudios sobre la asociación que hace el maestro Néstor de Buen, entendemos que los trabajadores sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente, para la defensa respectiva de sus intereses y sus derechos, pudiendo con esto formar asociaciones profesionales que tendrán personalidad jurídica y que podrán unirse en federaciones que protegerán el ejercicio de sus derechos, y para su disolución se necesitara un procedimiento judicial adecuado.

Las asociaciones en nuestro país son uniones de personas que generalmente son profesionistas, que persiguen un fin común como el de

---

<sup>22</sup> DE BUEN L., Néstor, ob. cit., p. 572.

ser escuchados en sus propuestas para el mejoramiento de las condiciones en que se encuentran laboralmente. Grandes ejemplos de asociaciones los encontramos con el personal académico de las universidades mexicanas, los que se asocian para la defensa de sus intereses comunes.

Finalmente podemos entender como asociación a la agrupación de personas que comparten intereses, con la finalidad de obtener objetivos específicos y proteger derechos preexistentes.

Hemos visto que no es frecuente que los estudiosos del derecho del trabajo analicen el concepto de asociación, por lo que nos hemos remitido únicamente al concepto de la constitución federal, al que nos proporciona el maestro Néstor de Buen y a la concepción nuestra.

## 1.9 AAPAUNAM

Las siglas AAPAUNAM quieren decir Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, esta asociación ha sido creada por el personal académico de nuestra máxima

**casa de estudios con la finalidad de proteger sus intereses laborales frente a la Universidad Nacional Autónoma de México quien actúa como patrón.**

**Según el Contrato colectivo de trabajo del personal académico de la UNAM, AAPAUNAM es la asociación autónoma del personal académico de la Universidad Nacional Autónoma de México. Asociación profesional de carácter gremial, que tiene por fines la defensa de los intereses laborales del personal académico, con forme a la constitución, la ley y la legislación universitaria, como titular y administrador del contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones laborales entre los trabajadores académicos y la UNAM.**

**Los antecedentes de las asociaciones profesionales en la UNAM los encontramos en 1972, pero en 1974 se transforma y constituyen el SPAUNAM con el que piden al Consejo Universitario que conociera de su constitución y suscribieran un contrato colectivo para el personal académico, así ya para 1975 el Rector de la universidad ya les toma en cuenta para la discusión sobre el aumento a los salarios del personal académico; y en el mismo año de 1975 se acredita la personalidad de las primeras asociaciones autónomas del personal académico al invitarlas a participar en la elaboración del título décimo tercero del estatuto del personal académico.**

La mayor parte de los trabajadores académicos de la UNAM se encuentran afiliados a la AAPAUNAM asociación que se constituyo formalmente con este nombre el 22 de noviembre de 1979, razón por la que cuenta con la titularidad del contrato colectivo de trabajo del personal académico de nuestra máxima casa de estudios.

#### 1.10 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Bien ahora toca el turno de analizar el concepto de contrato colectivo de trabajo y empezaremos diciendo que es, el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

La anterior definición es la que fue dictada por los legisladores de 1931 y solo se agrego para 1970 la palabra establecimiento. A esta definición podemos hacer las consideraciones siguientes:

- a) El legislador le atribuye la naturaleza de convenio.

- b) Lo pueden celebrar por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales.
- c) Su finalidad es establecer normas generales.
- d) Su campo de aplicación será necesariamente o una empresa o un establecimiento.

De las anteriores consideraciones podemos establecer las siguientes características imprescindibles en todo contrato colectivo de trabajo.

- 1.- Que la celebración de un contrato colectivo exige, como presupuesto indeclinable, que participe un sindicato de trabajadores. En consecuencia los trabajadores, por sí mismos, no están legitimados para celebrarlo.
- 2.- Solo esta obligado a celebrarlo el patrón que sea titular de una empresa o establecimiento.
- 3.- El sindicato es el titular del contrato colectivo.
- 4.- Tiene por objeto establecer las condiciones de trabajo particulares de cada empresa o negociación.

Se ha considerado que la expresión "contrato colectivo de trabajo" no es la más idónea para dicha institución ya que nadie en la actualidad piensa que esta tiene naturaleza contractual, sin embargo el legislador como lo

establece en la exposición de motivos de la ley de 1970, ha preferido conservar el término sólo por que tiene un cierto prestigio en la practica nacional.

Algunos autores han dado diferentes denominaciones para esta institución como: contrato de paz social, concordato de trabajo, tratado intersindical, concordato intersindical, reglamento corporativo, contrato de tarifas, acuerdo corporativo, pacto normativo, reglamento intersindical, convención normativa, contrato sindical, reglamento colectivo de las relaciones de trabajo, capitulaciones colectivas, pacto de trabajo, entre algunas otras.

Existen diferentes formas de llamar a esta institución pero lo importante no es el nombre de esta sino el funcionamiento, además de que la denominación no afecta la naturaleza jurídica de la institución.

Henri Capitant prefiere llamarla convención colectiva de trabajo y la define de la siguiente manera" es la convención colectiva celebrada entre un patrón o los representantes de un grupo de patrones, por una parte, y por la otra los representantes de un sindicato profesional u obrero, o de otra agrupación de obreros o empleados, para fijar las condiciones de trabajo

que constituyen el objeto de los contratos individuales celebrados por los firmantes o por los miembros de los grupos firmantes."<sup>23</sup>

El Maestro Cabazos Flores ha preferido llamarlo "Pacto profesional de trabajo" <sup>24</sup> haciendo la aclaración que seguirá llamándolo en el futuro contrato colectivo, para evitar más confusiones innecesarias, aun que de facto y en realidad no sea contrato ni tampoco colectivo.

El titular del contrato colectivo de trabajo es siempre, por definición, el sindicato de trabajadores, por lo que entendemos que las coaliciones de trabajadores u obreros carecen de derecho para exigir la firma de dicho contrato, y si lo llegaran a hacer su petición se desecharía, al igual que si presentara esta petición un trabajador individualmente.

La característica esencial del contrato colectivo de trabajo reside en la facultad otorgada a los grupos sociales, esto es, a los representantes de los factores de la producción, para que dicten las normas que regulan sus relaciones de trabajo, con la sola limitación de no afectar las garantías o derechos mínimos a favor de los trabajadores, contenidos en el artículo 123 constitucional y en la ley federal del trabajo vigente.

---

<sup>23</sup> HENRI CAPITANT, ob. cit., p. 164.

<sup>24</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, ob. cit., p.152.

El doctor Néstor de Buen señala que el contrato colectivo de trabajo consiste en "el establecimiento de las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Se trata de convenir en normas que servirán de modelo a los contratos individuales que se celebren. De alguna manera la contratación colectiva integra un proceso legislativo al margen del Estado pero por delegación legal."<sup>25</sup>

Es importante señalar que el contrato colectivo de trabajo no puede considerarse un verdadero contrato con arreglo a la noción clásica de normas contractuales puesto que carece de la voluntad de las partes que se da en los contratos comunes y se da de una forma distinta al manifestar esta voluntad, el sindicato y los patrones, no pueden modificar las normas del contrato colectivo, una vez establecidas, en perjuicio de los derechos individuales de los trabajadores, ni tampoco pueden establecer normas que lesionen los derechos irrenunciables que antes mencionamos.

Por otra parte las normas establecidas en el contrato colectivo se aplican a personas que no son parte en el contrato, puesto que son obligatorias para los trabajadores que entran al servicio del patrón contratante, con

---

<sup>25</sup> DE BUEN L., Néstor, ob. cit., p. 747.

posterioridad a la firma del contrato, e incluso a trabajadores que no estén representados por el sindicato que lo celebra, y que no pertenece a este.

La mayoría de los autores coinciden en que el nombre de contrato colectivo no es el más idóneo pero sin embargo consideran que para no entrar en confusiones lo más recomendable es remitirse al concepto que nos da la ley en su artículo 386.

Finalmente consideramos que el contrato colectivo de trabajo es un ordenamiento jurídico obligatorio, por su inserción en el derecho positivo mexicano, creado autónomamente, en el que se establecen las condiciones de trabajo tanto de los patrones como de los trabajadores.

Es contractual en su origen, pero con efectos jurídicos de ley, en virtud de su inderogabilidad, ya que no se le pueden oponer contratos individuales que lo contraríen, en perjuicio de los trabajadores, y de su extensión a terceros, puesto que es aplicable a los trabajadores de la empresa o establecimientos vinculados, aún cuando no intervengan en su celebración, produciendo estas efectos de ley por misterio de la ley misma, pues le son reconocidos en el sistema jurídico mexicano.

**CAPITULO 2**  
**ANTECEDENTES DE LA REGULACIÓN JURÍDICA DE LOS**  
**TRABAJADORES EN LA UNAM.**

**2.1.- RELACIÓN JURÍDICO LABORAL ANTES DE 1944.**

Antes de 1944 la regulación de las relaciones laborales de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México era verdaderamente incierta ya que no se tenía definida claramente la tendencia de considerar a estos trabajadores como privados y así ubicarlos bajo la normatividad del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, o como trabajadores al servicio del Estado y como consecuencia dentro del apartado "B" de la misma constitución.

El problema de la confusión fue originado desde la creación de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México de 1929, en la que se le dota de plena autonomía y de personalidad jurídica propia; no obstante esto seguían existiendo limitaciones que hacían a la Universidad dependiente del gobierno federal ocasionando que se pensara que seguían siendo estos, trabajadores al servicio del Estado

Sin embargo con la obtención de la autonomía y con el conocimiento de que ya no serían considerados los trabajadores como empleados federales, se empieza a concebir que ya serían trabajadores privados, por lo que surgen los primeros intentos por sindicalizar estos grandes grupos de trabajadores.

Con la federalización de la materia laboral, mediante el decreto del 6 de septiembre de 1929 en el que se reforma la fracción X del artículo 73 así como el proemio y la fracción XXIX del artículo 123 de nuestra Constitución Política, a través del cual se reservo al Congreso de la Unión el legislar para toda la república en materia laboral con excepción de las relaciones entre los gobiernos de las entidades federativas o municipales y sus empleados, y Junto con la promulgación en 1931 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 constitucional y que regía de manera general todo contrato de trabajo, se argumento que las relaciones entre la Universidad y su personal se encontraban comprendidas en las recientes disposiciones laborales.

No obstante el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo lo contrario, al resolver, que el régimen del personal universitario se asimilaba al de los servidores públicos:

"la Universidad es institución de Estado y conserva con éste vínculo la dependencia que hace imposible su asimilación a empresas de carácter netamente privado, los empleados y servidores de la propia Universidad, al prestarle sus servicios, no han celebrado contrato de trabajo alguno, ni celebran convenios sobre tal prestación, sino que reciben nombramiento, hecho característico del servidor público, y entonces se consideran comprendidos en el artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores, se regirán por la leyes del servicio civil que se expidan"<sup>26</sup>

En el mismo año de 1929 se constituyeron el Sindicato Único de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma, y posteriormente la Unión de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma, habiendo llegado, esta última a suscribir, en febrero de 1932, el primer contrato colectivo de trabajo en dicha Universidad. Así mismo en noviembre del mismo año se formó el Sindicato de trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma.

Con la creación de estos sindicatos y más aún con la suscripción del contrato colectivo se agravaba la confusión existente ya que no

---

<sup>26</sup> OROZCO ENRÍQUEZ, José de Jesús, Régimen de las Relaciones Colectivas de Trabajo en las Universidades Públicas Autónomas, UNAM, México 1993, p. 26.

concordaba con el criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que la Universidad, además de considerarse una institución pública dependiente del Estado, ni siquiera regía las relaciones con su personal a través de contratos individuales de trabajo.

En el año de 1933 gracias a la falsa posición de la Universidad Nacional que ni era autónoma ni disponía de los recursos económicos indispensables para cumplir su misión, se creó una crisis que provocó la demanda de una nueva estructura orgánica.

Con el primer Congreso de Universitarios Mexicanos, reunidos en septiembre de 1933 y dominado por la figura de Lombardo Toledano entonces director de la Escuela Nacional Preparatoria, aprobó una resolución en la que se demandaba que la Universidad Nacional y las demás instituciones de enseñanza superior del país adoptarían la filosofía del materialismo histórico como guía en la educación universitaria. A dicho planteamiento se le había opuesto Antonio Caso, quien exigía la libertad de cátedra, con lo que se inicia una polémica que se extiende al resto de la Universidad.

Inmediatamente después de la creación de estos acuerdos se inició una reacción en contra de estos, manifestándose mediante la renuncia a sus

cátedras de algunos profesores de derecho, y más grave aún en el levantamiento de un grupo de estudiantes que fue mas tarde seguido por directores de escuelas, facultades y culminando con el propio rector, el 15 de octubre, ante el Consejo Universitario.

Como medida urgente el presidente de la república, Abelardo L. Rodríguez, anunció que mandaría al Congreso de la Unión la iniciativa de reformas de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma.

En octubre de 1933 el secretario de Educación Pública Narciso Bassols, pronunció un discurso ante la Cámara de Diputados, en el que crítico de manera muy severa los acontecimientos ocurridos en la Universidad, sin el menor interés de analiza el motivo que dio pie a estos hechos; en el mismo pronunciamiento anuncio que la nueva ley establecía la autonomía plena, con el propósito de dejarla a su propio destino y convertirla en una institución privada.

Esta misma ley enumeraba los órganos de gobierno y se facultaba al Consejo Universitario para que determinara la integración, funcionamiento, facultades y renovación de los mismos, así como para que dictara todas las normas y disposiciones generales para organizar y definir el régimen interior de la Universidad.

**Esta estructura no fue del todo acertada ya que se le seguía privando a la institución de su carácter nacional y se fijaba una aportación única de diez millones de pesos por parte del gobierno federal, a cambio del subsidio que estaba recibiendo hasta esa fecha.**

**Una vez aprobada la nueva ley, no se hizo esperar la fuerte y muy enérgica respuesta del Consejo Universitario, argumentando que la institución no era una empresa privada, para satisfacer intereses públicos no reconocidos por el Estado, ya que esta no debe dar utilidad general solamente, sino que debe atender una necesidad esencial para la nación.**

**A pesar de lo que disponía la Ley Orgánica de 1933, al momento de que son aprobados por el Consejo Universitario los estatutos generales de 1934, 1936 y 1938 se conservó la denominación de Universidad Nacional Autónoma de México, cuestión que reflejo el interés de que se considerara nacional a la Universidad.**

**Una de las grandes ventajas que trajo esta ley en cuanto al régimen laboral, es que al hablar de la autonomía absoluta se entendía que las relaciones entra la Universidad y el personal a su servicio podrían**

encuadrar en el régimen previsto para los trabajadores del sector privado y por lo tanto les aplicaría la Ley Federal del Trabajo.

De esta manera la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal decidió conceder el registro al primer sindicato de trabajadores denominado, Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Autónoma de México.

El registro de este sindicato fue totalmente sorprendente ya que el mismo se oponía al criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia en lo referente a la in aplicabilidad de la Ley Federal del Trabajo e este grupo de trabajadores; resulta todavía más incongruente si se recuerda que en 1938 la misma Junta negó el registro a otro grupo de trabajadores que formaron el llamado Sindicato de Trabajadores de la Imprenta Universitaria.

En el año de 1935 la Suprema Corte de Justicia de la Nación modificó su criterio y resolvió que el personal universitario según los términos de la nueva ley orgánica, se les aplicaba la Ley Federal del Trabajo, argumentando su decisión en que la Universidad no es un órgano del Estado por lo que a sus trabajadores no se les puede considerar como servidores del mismo.

En el artículo cuarto de esta Ley Orgánica de 1933, el Consejo Universitario estuvo facultado para dictar diversos estatutos generales como los de 1934, 1936, y 1938, mediante los cuales se regularían las relaciones entre la Universidad y su personal.

Con el estatuto de 1934 se faculto al Consejo para vetar designaciones no realizadas por él o de acordar las remociones o revocación del nombramiento de cualquier profesor, en los casos y requisitos que el reglamento determinara; otra facultad muy importante de este estatuto es la que se le otorgo al rector para proponer la designación de los demás miembros del personal docente, técnico y administrativo de la Universidad, en tanto que a las academias generales de cada facultad o escuela se les faculto para dictaminar sobre la admisión o contratación de los profesores libres o extra ordinarios.

Con el estatuto de 1936 se quito la facultad de Consejo de nombrar al personal docente y esta actividad fue encomendada al rector a propuesta del director de cada escuela o facultad, así como el cambio o remoción del personal docente técnico y administrativo; conservando el Consejo al derecho de veto de estas anteriores decisiones y las academias de profesores y alumnos de las escuelas o facultades la determinación de la

admisión de profesores libres y la contratación de profesores extraordinarios.

Así empieza a ser mas clara la regulación de las relaciones laborales entre la Universidad y sus empleados, danos cuanta que hasta ese momento, siguen siendo considerados de la misma manara los trabajadores administrativos, docentes y técnicos.

Con este Estatuto surge un derecho muy importante para estos trabajadores que es el de la antigüedad en su trabajo, al establecer que todos aquellos trabajadores que hubieren prestado durante tres años sus servicios sólo podrían ser removidos por dos tercios de los miembros de Consejo Universitario y previa oportunidad de defenderse, que para el momento de los asensos se tomaría en cuenta la antigüedad y la eficiencia de los servicios prestados, así como la existencia de una pensión para aquellos profesores por veinte años de servicio y a los empleados cuando tuvieran veinticinco.

El estatuto de 1938 nuevamente tuvo cambios y en este se facultó al rector para hacer, en los términos de los reglamentos respectivos, las designaciones, cambios o remociones del personal docente, técnico y administrativo que no se encontraran reservados al Consejo o a otras

autoridades de la Universidad; en cuanto a los directores de escuelas y facultades se les autorizó para proponer el nombramiento del personal docente; y a las academias para dictaminar sobre la admisión de profesores extraordinarios, así como para nombrar a los profesores adjuntos, ayudantes, preparadores y proponer al Consejo la designación de los titulares.

En realidad durante el tiempo en que se encontró vigente la Ley Orgánica de 1933 las relaciones laborales entre la Universidad y su personal se caracterizaron por su regulación estatutaria, además de que la ejecutoria dictada por la Suprema Corte en 1935 no tuvo gran repercusión en la práctica dado que no se registraron mayores conflictos laborales universitarios en esa época.

Para 1944 la falta de recursos económicos que servían a la consecución de sus fines, así como la ausencia de instrumentos técnicos para un adecuado funcionamiento, trajo la necesidad de una nueva Ley Orgánica para la Máxima casa de Estudios, misma que se realizó en 1944 y se publicó en enero del siguiente año.

## 2.2.- LEY ORGANICA DE LA UNAM DE 1944

Con la serie de problemas que aún existían en la universidad en 1944 se produjo un violento conflicto interno que cuestiono una vez más, su estructura orgánica, y que al mismo tiempo provoco la renuncia de Brito Focher como rector de la Universidad, lo que agudizo más el problema.

A consecuencia de la renuncia del rector se dio la coexistencia de dos órganos colegiados supremos uno conocido como Consejo Universitario y el llamado Consejo Universitario Constituyente, este último convocado por el denominado Directorio Universitario que se constituyó para regir a la Universidad cuando quedo acéfala, así como de dos rectores, cada uno de ellos apoyado por un grupo distinto, con lo cual se hizo evidente, más que nunca, la urgencia de una reforma universitaria integral.

En agosto de 1944, el señor presidente de la República, Manuel Ávila Camacho, determino entrevistarse con ambos rectores, Manuel Gual Vidal y José Aguilar Álvarez, para buscar una solución a este grave problema de la Universidad, una vez que le expusieron sus puntos de vista, el Presidente les sugirió la desintegración de las tendencias que ambos rectores tenían, junto con la designación de una junta de ex rectores para la solución de los problemas que enfrentaba la Universidad.

Una vez hecha la renuncia de los dos rectores, inmediatamente se creó la junta de ex rectores y se integro por Ignacio García Téllez, Manuel Gómez Morín, Fernando Ocaranza, Luis Chico Goerne, Gustavo Baz, y Mario de la Cueva, así el 14 de agosto de 1944 acepto su cargo la junta y eligió como rector al doctor Alfonso Caso, después de hacer unas Bases para el gobierno provisional de la Universidad y ya normaliza la vida universitaria, con fecha 23 de octubre se instalo el nuevo Consejo Constituyente Universitario, integrado por profesores y alumnos, electos por ellos mismos, además de los directores de escuelas, facultades e institutos, un representante de los trabajadores, el secretario del Consejo y el propio rector.

Con base en un ante proyecto de Ley Orgánica que presento el rector Alfonso Caso, mismo que con anterioridad fue analizado y aprobado con base en las opiniones y sugerencias de todos los universitarios, por la Comisión de Estatuto del Consejo Constituyente Universitario se inicio la discusión para la muy necesaria y urgente reforma universitaria.

El Consejo se declaro a partir de día 29 de noviembre y hasta el 18 de diciembre de 1944, en sesión permanente, con un total de 9 reuniones,

para que, así el 21 de diciembre del mismo año, quedara terminado el proyecto de Ley Orgánica, que fue entregado al presidente de la república.

La iniciativa que fue presentada al Presidente de la República, días mas tarde fue presentada a la Cámara de Diputados y Senadores para que se sometiera al proceso legislativo federal, dando como resultado el 6 de enero de 1945 la publicación de la nueva Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Esta Ley constituye en la historia legislativa, de la máxima casa de estudios, el primer ordenamiento elaborado por su propia comunidad universitaria, dando un claro ejemplo o muestra de la autonomía que ya tenía la UNAM.

Según el rector Alfonso Caso al momento de entregar al congreso constituyente universitario el proyecto de ley orgánica, advirtió que la reforma tenía tres principios fundamentales:

Primero: llevar a la práctica en sus términos, las consecuencias que derivan de la definición misma de la Universidad como una corporación pública, dotada de plena capacidad jurídica y que tiene por fin impartir la educación superior y organizar la investigación científica para formar

profesionistas y técnicos útiles a la sociedad, y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura.

Segundo: la distinción en los aspectos del carácter que deben tener las autoridades universitarias, separando netamente el aspecto autoridad ejecutiva, del aspecto técnico, que no debe nunca confundirse o mezclarse con el primero.

Tercero: la concepción de la Universidad como una comunidad de maestros y alumnos que no persiguen fines antagónicos, sino complementarios y que se traducen en un fin fundamental, considerado desde dos puntos de vista distintos, pero nunca opuestos: enseñar y aprender.<sup>27</sup>

Con esta Ley Orgánica se aclara la Naturaleza Jurídica de la Máxima Casa de Estudios, dejando bien claro que es una corporación pública descentralizada, dotada de plena capacidad jurídica y de autonomía.

Otro de los logros importantes de esta nueva ley es la eliminación de la confusión constante entre lo político y lo técnico que había impedido a la

---

<sup>27</sup> Ibidem, p. 39.

universidad realizar de manera efectiva sus fines, ya que las autoridades al actuar políticamente necesitaban de popularidad para contar con el apoyo de determinados grupos universitarios, actividad que impedía que realizaran sus labores técnicas como resolver las cuestiones docentes y científicas que se presentaban en la institución, de manera eficaz.

Una más de las características principales de esta Ley Orgánica y de suma importancia, es el régimen laboral, que después de una muy amplia discusión tanto en el Congreso Constituyente Universitario, como en las cámaras de Diputados y Senadores, se acordó que las relaciones entre la Universidad y su personal docente, de investigación y administrativo, se regirán por estatutos especiales, que dictará el Consejo Universitario.

Se acordó que los aquellos estatutos, únicamente como norma de trato general establecerían que los derechos de este personal no podrán ser inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo, pero sin que ello signifique que por este motivo se les hayan de otorgar a todas aquellas personas que le presten servicios técnicos, docentes o especiales, los beneficios que la ley laboral concede a los trabajadores amparados, bien sea por un contrato individual o por un contrato colectivo de trabajo.

Según el investigador José de Jesús Orozco Henríquez, el régimen estrictamente estatutario para el personal universitario, y la consiguiente inaplicabilidad de ciertas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, las relativas a la estabilidad en el empleo, fueron reiteradamente sustentados por la Suprema Corte de Justicia, llegándose a constituir jurisprudencia.

La Suprema Corte estableció que las características de los nombramientos y contratos que regían la situación jurídica del personal docente de la Universidad, se encuentran reguladas por las disposiciones de la Ley Orgánica de dicha institución y los Estatutos y Reglamentos que de la propia ley emanan.

Sin duda esta Ley Orgánica que fue creada por la comunidad universitaria en 1944 y publicada en 1945, trajo una gran estabilidad a la Máxima Casa de Estudios, después de haberse visto en una situación muy crítica, no obstante esto en materia de relaciones laborales fue necesario un marco normativo más preciso.

### 2.3.- DECRETO DE 1952

Después de la creación de los anteriores estatutos, se pensó que también se realizaría alguno que se encargara de regular la relación laboral entre

la Universidad y su personal, como se manejo en la exposición de motivos de la Ley Orgánica de 1944, pero lamentablemente nunca se realizo.

La falta de un ordenamiento de esta naturaleza hizo más grave la confusión que existía en la Universidad ya que por un lado se establecía que los trabajadores no tendrían menores garantías que las que establecía la Ley Federal del Trabajo, y por el otro, en el año de 1952 el gobierno federal a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dictó un decreto por medio del cual se incluyo a los trabajadores universitarios dentro del sistema de seguridad social de los empleados público (ISSSTE).

El 6 de junio de 1952 salió publicado en el Diario Oficial de la federación este decreto mismo que se presento en los siguientes términos y consideraciones siguientes.

Este Decreto dispone queden incorporados al régimen de Pensiones Civiles con todas las obligaciones y derechos que la misma establece, los empleados administrativos y docentes de la Universidad Nacional Autónoma de México.

**El gobierno estableció este régimen considerando que la Universidad era un establecimiento público descentralizado por colaboración y carecen de un régimen propio de pensiones estatutarias o legalmente establecido, por lo que los empleados administrativos y docentes deben quedar incluidos en lo dispuesto por el artículo primero de la Ley de Pensiones Civiles vigente en esa fecha.**

**También se argumentó que no sería equitativo que el personal de la Universidad perdiera para los efectos de su jubilación, el tiempo de servicios prestados en esa institución o en alguna otra de carácter descentralizado.**

**Por último se dijo que es una alta misión del Estado acudir a la ayuda de organismos a los que está confiada la cultura del país como es la Universidad Nacional Autónoma de México.**

**Así desde ese momento los trabajadores universitarios formaron parte del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de Los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE) y no al (IMSS) como debería de haber sido.**

**El decreto estableció que a partir del primero de mayo de 1952 los trabajadores de la Universidad aportarían con cargo a su sueldo el 5.5 %**

de descuentos para el Fondo de Pensiones y el otro 5.5% sería pagado por la Universidad.

Las personas que estuvieran disfrutando de pensión, de acuerdo con la ley de Pensiones Civiles, que estuvieran trabajando en la UNAM no serían incluidas en este decreto, para que no fueran objeto de descuentos; de igual modo las que estén disfrutando de pensión otorgada por la Universidad.

Según el decreto para efectos del computo de servicios de cada trabajador se toman en cuenta los prestados en Establecimientos Descentralizados, en los que hayan colizado en los términos de la Ley.

La creación de este decreto, nuevamente aumentó esa gran confusión de la que hemos estado hablando durante esta investigación y que versa justamente sobre el marco jurídico laboral aplicable a los trabajadores de la UNAM.

También es cierto que con estas disposiciones se beneficiaron los trabajadores, tendiendo al menos en la seguridad social disposiciones claras y perfectamente establecidas.

Esta incorporación aun que para muchos no fue lo más correcto ya que creía que debían ser adscritos al IMSS, dio un importante giro en la situación laboral de los trabajadores universitarios, ya que con esto se satisfacía para estos empleados una gran necesidad que es el derecho a la salud.

#### 2.4.- ESTATUTO DEL PERSONAL ACADEMICO DE 1970

Entre 1945 y 1970 se dio la creación de diversos reglamentos de carácter interno y fundados en el artículo 13 de la Ley Orgánica de la Universidad en el que se hace la distinción entre personal Administrativo, Docente y de Investigación,

Estos estuvieron encaminados a regular las relaciones del personal de la UNAM como el reglamento para el profesorado universitario de carrera de 1945 que posteriormente fue abrogado por el Reglamento para el profesorado universitario de tiempo completo en 1947, al siguiente año, se publicó el Reglamento para los investigadores de carrera y más tarde el Reglamento de oposiciones para profesores ordinarios y designación de ayudantes de cátedra.

Con estos ordenamientos consideramos que inicia la distinción laboral entre el personal de la Universidad para así finalmente llevar por cuerda separada la regulación de los trabajadores administrativos y docentes que más tarde se conocería como trabajadores académicos.

En mayo de 1967 el Consejo Universitario cambió el nombre del último reglamento publicado para darle una mayor jerarquía y lo denominó Estatuto del personal docente al servicio de la UNAM, tomando con esto una mayor importancia la regulación académica.

Fue hasta 1970 cuando se elaboro el primer Estatuto del Personal Académico de la UNAM abarcando a los dos sectores, docente y de investigación, quedando abrogados los ordenamientos que les precedieron el mismo día de su publicación.

Esta Estatuto hizo la primera clasificación del personal académico dividiendo a este en:

a).- **Técnicos Académicos:** son los encargados de realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos o de servicios de alguna dependencia de la universidad.

b).- Ayudantes de Investigador: estos auxilian el proceso de investigación, actuando bajo la supervisión del investigador, sin perjuicio de hacer oír su opinión sobre el desarrollo del trabajo.

Se entiende que su labor es un proceso de capacitación, un periodo de preparación para que este posteriormente realice labores de investigación.

c).- Ayudantes de Profesor: Estos auxiliaran en el proceso docente al profesor titular de la cátedra, sin perjuicio de hacer oír su opinión sobre el desarrollo del proceso de enseñanza- aprendizaje.

Al igual que los ayudantes de investigador su labor es un proceso de capacitación, es el periodo preparatorio para que posteriormente desempeñen labores docentes.

d).- Investigadores: es el personal encargado de desarrollar las investigaciones en todos los ámbitos que abarca nuestra Universidad, a subes estos tienen una sub clasificación en: Ordinarios, Extraordinarios, Visitantes y Eméritos.

e).- Profesores: son los encargados de impartir las cátedras con toda libertad, y llevar el proceso de evaluación de los alumnos de la

Universidad, estos también se clasifican en 4 grupos, los Ordinarios, los Extraordinarios, los Visitantes y los Eméritos.<sup>28</sup>

Consideramos que es muy importante este Estatuto ya que es el primero mediante el cual se regula a los trabajadores académicos en un mismo ordenamiento, además de que fue muy completo.

Este Estatuto abarco temas fundamentales a través de cinco Títulos, el primero para "Disposiciones Generales" el segundo para la "Selección, Promoción y Adscripción" el tercero "Derechos y Obligaciones del Personal Académico" el título cuarto "Permisos, Comisiones, Licencias y Jubilaciones" y finalmente el quinto fue para las "Sanciones".

Dentro del título primero encontramos las funciones y clasificación del personal académico, para establecer las diferentes obligaciones, así como cada uno de los derechos de cada tipo de trabajador.

El segundo título es de suma importancia ya que establece la Selección, Promoción y Adscripción de todos los trabajadores considerados como académicos desde su ingreso hasta su definitividad.

---

<sup>28</sup> AGUILAR VILLANUEVA Luis, Primer Seminario Internacional Sobre la Regulación de la Carrera Académica, UNAM, México, 1985, p. p. 9 y 10.

**En él título tercero se establecen los derechos y obligaciones del personal académico y de igual manera que en él anterior se dividen por capítulos dependiendo la categoría de los diferentes trabajadores académicos de la UNAM.**

**El título cuarto regula otros de los temas de suma importancia para todo trabajador como son los Permisos, Comisiones, Licencias y Jubilaciones que estarán a cargo del ISSSTE.**

**Finalmente el último de los títulos de este estatuto estuvo dedicado a las Sanciones para los trabajadores académicos con respecto al incumplimiento de sus obligaciones.**

**Con este Estatuto se da la primera regulación de las relaciones laborales de los trabajadores académicos y la Universidad en un solo documento que facilitaba y coadyuvaba al mejor cumplimiento de esta normatividad, dando como resultado una gran aceptación en estos trabajadores.**

## 2.5 EL PROYECTO DE APARTADO "C" AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

En 1976 dado que la regulación laboral en la UNAM estaba establecida por estatutos, convenios colectivos de trabajo o acuerdos, de muy diversas maneras, el rector de la Universidad Guillermo Soberón, presento al señor presidente de la República Lic. Luis Echeverría Álvarez, un proyecto para regular de manera uniforme las relaciones laborales existentes en todas las instituciones públicas de enseñanza superior.

Este proyecto de manera resaltada incluía una modificación del artículo 123 de nuestra constitución, a través de la adición de un apartado "C", en el que se regularan de manera separada las relaciones laborales de los trabajadores de las instituciones de enseñanza superior.

En agosto de 1976 el rector de la Universidad envió al presidente de la república el proyecto de reforma a la constitución federal en el que como ya hemos dicho se incluía un apartado "C" mismo que contendría diez fracciones, en las que se regularían los principios generales de manera específica.

Algunas características de este proyecto son las siguientes:

"En este proyecto se regulaba el derecho del personal de asociarse y suscribir contratos colectivos; se admitió el derecho de huelga por violación, en forma sistemática, general y reiterada de las condiciones laborales y se especificaba la separación de los gremios de personal administrativo y personal docente, que se haría extensiva a los contratos colectivos que se suscribiesen." <sup>29</sup>

También se establecían las condiciones de los contratos colectivos del personal académico, que según el maestro Ignacio Carrillo prieto deberían excluir materias que estuvieran estrechamente vinculadas con cuestiones académicas como el ingreso del personal, definitividad y promoción de este, ya que esas se regularían por los Estatutos para tal efecto.

En cuanto al ingreso y definitividad se estableció un plazo perentorio de tres años para que se decidiesen estas situaciones.

La libertad de cátedra y la improcedencia de la cláusula de exclusión por ingreso o separación, en el caso del personal académico y en el caso del personal administrativo se proscribió la exclusión por separación.

---

<sup>29</sup> BARQUIN ALVAREZ Manuel y Carrillo Prieto Ignacio, La Regulación del Trabajo en las Instituciones Autónomas de Educación Superior, UNAM, México, 1984, p. 20.

Es posible que estas cláusulas hubieran obligado a la Universidad a contratar como personal académico a, a los candidatos que hubiera propuesto el sindicato (cláusula de exclusión por ingreso), y a despedir a los trabajadores administrativos y académicos que los mismos sindicatos expulsaran como respuesta a una medida disciplinaria interna (cláusula de exclusión por separación).

Por algunas de estas medidas que se consideraron inconvenientes para la Universidad ya que los sindicatos podrían haber lucrado con estas oportunidades de presión y a demás de estar inhibiendo la expresión de opiniones y corrientes diversas, fue que no prospero esta reforma constitucional.

También se establecía en la ultima parte de este proyecto la supletoriedad de la Ley federal del Trabajo, en todo aquello que no se encontrara previsto por el apartado "C" previsto.

Con la finalidad de conocer las opiniones de diversos sectores de la comunidad universitaria el entonces secretario de Gobernación Lic. Mario Moya Palencia convoco a una serie de audiencias que se realizaron en la misma secretaría a partir del 30 de agosto de 1976.

Estas audiencias estuvieron nutridas por 69 intervenciones de grandes personalidades, de diferentes Universidades, Sindicatos y Asociaciones Gremiales, de nuestro país.

En términos generales los representantes de las autoridades universitarias coincidieron junto con los líderes de las asociaciones gremiales autónomas, en que sería una buena opción esta reforma pero con algunas modificaciones mínimas.

Los representantes de los sindicatos opinaron que sería mejor una regulación específica que debería incluirse en la Ley Federal del Trabajo, y no un apartado "C" al artículo 123, también propusieron que no hubiera una regulación laboral separada de Trabajadores Administrativos y Académicos, y que se tuviera un sindicato único, lo que se traduciría en un solo contrato colectivo.

Estos sindicatos pretendían tener injerencia en cuestiones estrictamente académicas como la definitividad del personal de esta naturaleza, en cuanto al derecho de huelga se opusieron a que se tuviera solo por violaciones generales y propusieron que se le diera la amplitud de causales que contiene la Ley Federal del Trabajo.

**Finalmente no se obtuvo la aprobación para realizar la iniciativa legislativa de reforma al artículo 123 constitucional, gracias a que no hubo un consenso en el proyecto presentado por el rector de la Universidad.**

**Mas tarde en 1977 en el primer seminario nacional de Legislación Educativa se obtuvo la unificación de criterios logrando un consenso para obtener la regulación uniforme de las relaciones laborales en las universidades, proponiendo este al presidente de la república que finalizaba su periodo en el gobierno y delegándolo al siguiente presidente Lic. José López Portillo, quien lo mantuvo suspendido hasta 1972 cuando inicio con este proyecto reformando el artículo tercero constitucional**

## **CAPITULO 3**

### **LEGISLACIÓN ACADÉMICA EN LA UNAM.**

#### **3.1.- ARTÍCULO TERCERO CONSTITUCIONAL.**

**En el artículo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es en donde se establece la obligación del Estado para impartir educación y el derecho que tiene todo mexicano para recibirla de manera gratuita y con un desarrollo armónico.**

**Como ya hemos visto antes de 1980 no se establecía en la Carta Magna que la Universidad tuviera una autonomía plena lo que trajo consigo los problemas que ya antes hemos analizado, finalmente el presidente de la república decidió promover una reforma a la constitución para terminar con esta serie de conflictos.**

**El 11 de octubre de 1979 el presidente de la república decide enviar el Congreso de la Unión un proyecto de reforma a la constitución en su artículo tercero en el que se proponía la modificación de la fracción VIII.**

**La reforma tenía la finalidad de consagrar el principio de Autonomía Universitaria y que se especificaran las características que se requerían**

para normar las relaciones laborales que se daban en la educación superior y que fueran compatibles con la libertad de cátedra y de investigación.

Así el 9 de junio de 1980 se publicó un decreto en el que se establece que se la adiciona de una fracción VIII al artículo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y cambia el número de la última fracción del mismo artículo.

La fracción quedó de la siguiente manera: "Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la Ley les otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad 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 administrar 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 con forme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de

cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere.

De esta manera se llegó por fin a aclarar que los trabajadores de la Universidad tanto académicos como administrativos serían considerados trabajadores privados y por lo tanto sus relaciones laborales estarían a cargo del apartado A del artículo 123 de la Carta Magna.

Con esta reforma fue "como se dio el primer paso definitivo hacia la solución normativa de los problemas laborales en las Universidades Públicas Autónomas,"<sup>30</sup> por lo que posteriormente también se tendría que hacer una reforma a la Ley Federal del Trabajo para que concordaran las disposiciones constitucionales nuevas con dicha ley.

Esta reforma fue muy bien vista en el Congreso de la Unión ya que la mayoría de los diputados coincidieron en que era mucho mejor consagrar a la Universidad plena Autonomía que anexar a la constitución un apartado específico en el artículo 123, que regulara a estos trabajadores.

---

<sup>30</sup> OROZCO ENRÍQUEZ, José de Jesús, Ob. Cit. P.102

Como es lógico también existieron críticas a esta reforma constitucional ya que al establecer que las universidades fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, y administrarán su patrimonio; las relaciones laborales de su personal tanto académico como administrativo serán reguladas por el apartado A del artículo 123 de la constitución, y con las modalidades que establezca la ley reglamentaria para un trabajo especial, que no debería de considerarse como trabajo especial.

Desde el punto de vista de los trabajadores administrativos, han interpretado que el carácter especial de los trabajadores y por lo tanto la regulación del mismo, solo aplica a los académicos y no así a ellos, que deben de ser regulados por las disposiciones generales de la ley federal del trabajo, por lo que propusieron un título de trabajos especiales pero solo de Académicos.

También se considera que al señalar la posibilidad que tienen las universidades para fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico, se afecta el principio de estabilidad en el empleo que se establece en la fracción XXII del apartado A del artículo 123 constitucional.

**Esta claro que aun que hay quien le encuentre defectos o inconvenientes a esta reforma constitucional, fue de gran utilidad ya que se abrieron las puertas para que los trabajadores administrativos logaran tener sin mayor problema es registro de su sindicato, y con ello obtener mayores derechos.**

**El registro del sindicato de trabajadores de la UNAM es la más clara muestra de que a partir de ese momento se tuvo una mejor regulación de los derechos de los trabajadores tanto académicos como administrativos.**

**Consideramos que la reforma al artículo tercero constitucional fue de suma importancia y de gran trascendencia ya que con esta se destrabaron esas confusiones entre el régimen que debería regular las relaciones laborales de los trabajadores de la UNAM y que es modelo de base para las demás universidades de nuestro país.**

**Una vez establecida la autonomía universitaria en la constitución su tuvo que proceder a la adición de un Capitulo XVII a la ley federal del trabajo para aterrizar estas nuevas disposiciones constitucionales, tema del que nos ocupamos, en el siguiente punto de ésta investigación.**

### **3.2.- TRABAJOS ESPECIALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Una vez lograda la autonomía universitaria fue sin duda necesaria la adición a la ley federal del trabajo para crear disposiciones apropiadas que regularan a este nuevo tipo de trabajadores especiales.

De esta manera ante la necesidad de concordar la constitución a la ley federal del trabajo el entonces presidente de la república licenciado José López Portillo, envió al congreso de la unión la iniciativa de reforma de dicha ley en los siguientes términos.

Se adiciona el título sexto de la ley con un capítulo XVII relativo al trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

La iniciativa presidencial fue enviada al congreso el primero de octubre de 1980 para que a partir del día 2 se iniciara su discusión ante la cámara de diputados como cámara de origen y posteriormente en la cámara de senadores como cámara revisora.

La iniciativa fue aprobada por la cámara de diputados después de una larga discusión y con algunas modificaciones en la sesión del 9 de octubre

de 1980 y por la cámara de senadores en su sesión del día 17 del mismo mes y año. Así una vez aprobada esta reforma se publicó en el diario oficial de la federación el 20 de octubre de 1980 y entró en vigor al día siguiente según el artículo tercero transitorio del decreto de reforma.

En esta reforma se expresa de manera muy clara en el artículo 353-J que es aplicable a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley exclusivamente.

Des esta manera se excluyen a las relaciones laborales entre los trabajadores y las instituciones de educación superior que sean privadas, ya que se considera que no tienen autonomía plena o expresa por alguna ley, por lo que se les somete a las disposiciones comunes de la ley federal del trabajo.

En cuanto a las instituciones públicas de educación superior se considera que no tienen autonomía y sus trabajadores serán considerados como al servicio del estado y sus relaciones laborales se regularán por la ley federal de los trabajadores al servicio del estado.

De este mismo artículo se desprende una referencia de índole programática ya que se manifiesta que esta "regulación tendrá por objeto lograr el equilibrio y la justicia social en dichas relaciones laborales."<sup>31</sup>

Gracias a la anterior apreciación nos damos cuenta que en el fondo la reforma a la ley, tiene también el interés en que por una parte se dé el reconocimiento laboral de este nuevo tipo de trabajadores de carácter especial y por la otra el reconocimiento de la autonomía y demás derechos del régimen de descentralización de que forma parte la universidad.

Consideramos que en este primer artículo se muestra de manera muy clara el objetivo de la reforma, que es el mantener el equilibrio y lograr la justicia social en las relaciones de trabajo de las universidades autónomas por ley.

En la presente reforma en la que se anexaron 13 artículo del 353-J al 353-U también podemos destacar la aparición de las definiciones de trabajador académico y administrativo, mismas que consideramos muy limitadas y que deberían de ser complementadas para evitar malas interpretaciones del presente artículo.

---

<sup>31</sup> BARQUIN ALVAREZ Manuel y Carrillo Prieto Ignacio, Ob. Cit. P. 27

En el artículo 353- L se faculta a las universidades para establecer los mecanismos apropiados para la calificación de los trabajadores académicos y así lograr su selección y no vulnerar el nivel académico que se requiera para el funcionamiento de la institución, además de que consideramos que con esto se muestra más el carácter autónomo que se les ha otorgado.

Los dos artículos subsecuentes están dedicados a regular los tipos de contratación de los trabajadores académicos, así como la fijación de los salarios misma que dependerá de la categoría del académico.

Otros de los artículos de suma importancia en esta adición son el 353-Ñ y 353-O ya que en ellos se establece que los sindicatos que se formen en la universidad además de estar obligados a registrarse ante el órgano competente, únicamente podrán ser de tres tipos.

- a) De personal Académico.
- b) De personal administrativo.
- c) De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores.

El artículo 353-Q esta dedicado a la contratación colectiva del personal académico y establece que en los contratos colectivos las disposiciones

relativas a los trabajadores académicos no podrán ser extendidas a los administrativos ni a la inversa salvo que así se convenga expresamente.

El tema del derecho de huelga fue tomado por el artículo 353-R y establece algunas modalidades para estos trabajadores además de las disposiciones ya establecidas en el artículo 935.

En los artículos 353-S y 353-T se establece la forma de integrar a las autoridades del trabajo según sus representantes de cada sector.

Finalmente esta reforma culmina con un artículo que a lo largo del tiempo ha sido muy polémico ya que en el se establece que los trabajadores de las universidades e instituciones autónomas por ley disfrutaran de sistema de seguridad social en los términos de sus leyes orgánicas o con forme a los acuerdos que con base en ellas se celebren, pero nunca inferiores a los mínimos establecidos por esta ley y la constitución federal.

Consideramos que esta reforma que desde tiempo a tras a su realización era muy necesaria, vino ha dar una mejor estabilidad a nuestra universidad ya que se aclararon puntos de confusión que habían venido causando demasiados conflictos en la institución.

### **3.3.- LEY ORGANICA DE LA UNAM.**

**Al analizar la legislación académica de la UNAM es inminente el estudio de su ley orgánica, ya que es el documento legal con el que se crea esta institución y en el que se establecen las modalidades para su funcionamiento.**

**Después de la creación de algunas leyes orgánicas para la universidad como las de 1929 y 1933, vino la ley que hoy se encuentra vigente en la universidad y que se realizó en 1944 y que finalmente se publicó el 6 de enero de 1945.**

**Cabe aclarar que la ley que hoy se encuentra vigente en nuestra universidad es la que anteriormente revisamos en el capítulo dos inciso dos de esta investigación, por lo que haremos algunas referencias complementarias al análisis de este ordenamiento.**

**Con la creación de esta ley orgánica de la universidad se vino a dar un gran paso en la autonomía ya que este ordenamiento fue elaborado por su propia comunidad universitaria, "este ordenamiento fue producto del consenso de la comunidad universitaria que a través del consejo**

universitario, en diversas sesiones celebradas en 1944 realizo un proyecto de iniciativa<sup>32</sup>

Una de las características importantes de la actual ley orgánica de la universidad es que se prevé el régimen estatutario o extracontractual para la regulación de las relaciones laborales de su personal, misma que permite que se tenga una mejor control.

Es importante enfatizar que al establecer que las relaciones laborales entre la universidad y su personal se regularan mediante un régimen estatutario y no contractual no se está obstaculizando la posibilidad de que un reglamento del creado por consejo universitario, otorgue tanto al personal académico como administrativo todos los derechos y prestaciones sociales que les corresponden como trabajadores.

Con estos preceptos incorporados a la ley orgánica de 1945 consideramos que se empieza a definir que la naturaleza de este tipo de trabajos es diferente a los demás y por lo tanto deberían ser catalogados dentro de los especiales, tarea que se realizo posteriormente cuando se crea el capítulo especial correspondiente en la ley federal del trabajo.

---

<sup>32</sup> AGUILAR VILLANUEVA Luis, Ob. Cit., p. 178.

La ley orgánica de la universidad esta conformada por 18 artículos con 8 transitorios, los cuales consideramos que son claros y concisos además de que son complementados por las disposiciones estatutarias específicas.

En el artículo primero se establece la naturaleza jurídica de la universidad como un organismo descentralizado del Estado dotada de plena capacidad jurídica, y en la segunda parte del mismo artículo se establecen los fines de la universidad, que son el impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad, así como organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales, y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura.

Así de una vez por todas se aclararon las dudas sobre si la universidad podría considerarse como una institución privada al definir que "no es ni puede ser otra cosa sino una corporación pública descentralizada."<sup>33</sup>

Es de suma importancia el artículo segundo ya que en el se establecen los derechos que tiene la universidad y que continuación enumeramos:

a).- Organizarse como lo estime mejor, dentro de los lineamientos generales señalados por la propia ley.

b).- Impartir su enseñanza y desarrollar sus investigaciones, de acuerdo a los principios de libertad de cátedra y de investigación.

c).- Organizar sus bachilleratos de la manera que estime pertinente en congruencia con los establecidos por la SEP.

d).- Expedir certificados de estudios, grados y títulos.

e).- Otorgar para fines académicos, validez de estudios realizados en otras instituciones, nacionales o del extranjero.

El artículo tercero, establece cuáles son las autoridades universitarias; La Junta de Gobierno; El Consejo Universitario; El Rector; El patronato; Los Directores de Facultades, Escuelas o Institutos; y Los Consejeros Técnicos.

---

<sup>33</sup> OROZCO ENRÍQUEZ, José de Jesús, Ob. Cit. P.40

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**

Los siguientes tres artículos están dedicados a la Junta de Gobierno, en primer lugar, para regula la forma de elección de sus 15 miembros, en segundo termino los requisitos o condiciones para ser integrante de la Junta, y finalmente en tercer lugar la competencia de dicha junta.

Se dedican los artículos 7 y 8 para regular lo correspondiente al Consejo Universitario, consistente en su forma de integrarlo y en las facultades que le corresponden a dicho órgano universitario.

En un solo artículo se establecen las disposiciones del Rector de la Universidad como sus funciones consistentes en representar a la institución legalmente, ser presidente del Consejo Universitario; el periodo de su encargo conformado por 4 años y pudiendo ser reelecto por una vez; se establecen también algunos requisitos para ser Rector; y finalmente algunas mas de sus atribuciones.

El artículo décimo esta dedicado al Patronato Universitario y de una manera muy sencilla establece la manera de integrarse y las facultades que les corresponden a los tres miembros que lo integran como por ejemplo el administrar el patrimonio de la universidad.

Los requisitos para la designación de Directores de Escuelas, Facultades e Institutos se establecen en el artículo 11 así como quien los podrá proponer y quién los deberá nombrará.

Los Consejos Técnicos deberán de ser constituidos en las Facultades y Escuelas como órganos de consulta en los casos necesarios, y su designación se hará con forme a las normas reglamentarias, según lo establece el artículo 12 de la ley.

Un artículo que sin duda es de gran importancia es el que hace referencia al tema que nos ocupa esta investigación, las relaciones laborales entre la universidad y su personal.

"Artículo 13 Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo se regirá 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"

En este artículo se dispone que los estatutos que posteriormente creo el Consejo Universitario son las normas que regulan las relaciones de trabajo entre la universidad y su personal.

Al respecto el maestro Trueba Urbina considera que "por encima de estas disposiciones esta el artículo 123 constitucional y las disposiciones reglamentarias de éste, que mejoren en prestaciones a dicho precepto constitucional, por lo que los estatutos mencionados que constituyen la legislación universitaria, se aplican en cuanto a beneficios más a los trabajadores, que las disposiciones constitucionales del trabajo y su legislación reglamentaria."<sup>34</sup>

Al respecto consideramos que esa es la intención que muestra la ley orgánica, para mejorar los derechos de los trabajadores universitarios, de acuerdo a lo establecido por la ley federal del trabajo.

Estos estatutos por mucho tiempo fueron la base de estas relaciones hasta la reforma del artículo tercero constitucional en 1980 y que se complemento con la reforma a la Ley Federal del Trabajo en el mismo año considerándolos como trabajadores especiales.

Finalmente los últimos 5 artículos de la ley se encuentran dedicados a disposiciones de índole general para la universidad como la designaciones de la definitividad de los profesores, la forma de integrarse el patrimonio, las sociedades de alumnos etcétera.

---

<sup>34</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Ob Cit, p.590.

Según el artículo octavo transitorio esta ley, entro en vigor tres días después de su publicación en el diario oficial de la federación, es decir el 9 de enero de 1945, a la fecha de hoy no ha tenido ninguna reforma según datos del Centro de Documentación de Legislación y Jurisprudencia del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, lo que nos hace inferir la consistencia de la presente ley.

#### 3.4.- ESTATUTO GENERAL DE LA UNAM.

Continuando con nuestro análisis y siguiendo el orden jerárquico continuaremos con el estatuto general de la UNAM el cual se encuentra vigente desde el 12 de marzo de 1945 y es el documento en el que con toda precisión se establecen los fines, características, estructura y organización de la universidad.

El estatuto general de la universidad se encuentra estructurado en siete títulos distribuidos de la siguiente manera: Título primero dedicado a la personalidad y fines de la universidad; el segundo a la estructura; el tercero al gobierno, mismo que esta compuesto por nueve capítulos; el cuarto se refiere al personal académico; el título quinto a los alumnos; el

sexto es para las responsabilidades y sanciones; y finalmente el séptimo regula la forma de reformar al propio estatuto.

En el título primero en principio el estatuto recoge la definición de la universidad que se encuentra en la ley orgánica en donde se establece la naturaleza y capacidad jurídica, así como la finalidad de la misma.

Posteriormente en cuanto a fines profundiza estableciendo que su propósito esencial de la universidad, será estar íntegramente al servicio del país y de la humanidad, de acuerdo con un sentido ético y de servicio social, superando constantemente cualquier interés individual.

El título segundo de la estructura establece de una manera muy detallada los integrantes de la universidad, así como las instituciones en donde se realizarán las funciones docentes como escuelas, facultades, institutos y centros.

El título referente al gobierno es el tercero, mismo que se divide de acuerdo a los encargados de realizar esta función, por los siguientes capítulos:

I.- De a Junta de Gobierno

II.- Del Consejo Universitario

**III.- Del Rector**

**IV.- Del Patronato**

**V.- De los directores de Facultades y Escuelas**

**VI.- De los Consejos Técnicos de las Facultades y Escuelas**

**VII.- De los Consejos Técnicos de la Investigación Científica y de Humanidades**

**VIII.- Del Colegio de Ciencias y Humanidades**

**IX.- De la administración**

Todos los anteriores capítulos enumerados, dedican sus líneas a la integración, funciones y requisitos para ser de las diferentes autoridades, así como los lineamientos para sus actividades por realizar y tiempos en sus encargos.

También este título dedica un capítulo a establecer lo que son los Colegios de Ciencias y Humanidades, y otro para la administración de la universidad.

Pasando al título cuarto encontramos que esta dedicado al personal académico de la universidad, en el se encuentran las definiciones muy completas de los técnicos académicos, ayudantes de profesores,

profesores e investigadores que ya hemos analizado en capítulos anteriores.

En el título quinto denominado de los alumnos encontramos los requisitos y condiciones para que estos se inscriban y permanezcan en la universidad, así como sus deberes y derechos, de acuerdo a las condiciones establecidas en el reglamento de inscripciones y disposiciones referentes.

El título sexto esta dedicado a regular las responsabilidades y sanciones, de los miembros de la universidad, en el se establece, en que casos hay incumplimiento de las obligaciones y quienes son responsables y ante quienes, por ejemplo, el rector es responsable ante la junta de gobierno y los alumnos son responsables ante el tribunal universitario.

En este título se detallan de forma precisa los tipos de sanciones que corresponden a cada una de las conductas tipificadas como de responsabilidad, de todos y cada uno de los miembros de la universidad como pueden ser: extrañamientos, suspensiones, destitución, amonestaciones, hasta expulsiones.

Refiriéndonos al último título de este ordenamiento, encontramos que se regula la manera de reformar al propio estatuto, en los siguientes términos.

- 1.- Se inicia con la convocatoria al consejo universitario para dicho efecto exclusivamente.
- 2.- Se debe de dar a conocer el texto de la reforma proyectada por lo menos con ocho días de anterioridad a la fecha señalada para la reunión de este cuerpo.
- 3.- Que la reforma proyectada sea aprobada por lo menos con dos tercios de los votos del consejo y se acuerde en votación nominal, y sin perjuicio del derecho de veto con que cuenta el rector.

### **3.5.- ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNAM.**

El estatuto del personal académico de la universidad es el documento mediante el cual se regirán las relaciones entre la universidad y este personal, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 13 y 14 de la ley orgánica y el estatuto general de la máxima casa de estudios.

Como antes hemos dicho consideramos que este estatuto al igual que los demás existentes en la universidad, aplican por cuanto a mejorar los derechos de los trabajadores de acuerdo a la ley federal del trabajo.

Al respecto el maestro Trueba Urbina considera de una manera muy social que de acuerdo a su teoría integral "la jerarquía de leyes sociales carece de importancia jurídica, por que siempre deberá aplicarse en cualquier relación laboral, en la producción económica o en cualquier otra inclusive entre la universidad y sus servidores, la norma que más beneficia a los trabajadores." <sup>35</sup>

El día de hoy la universidad cuenta con el estatuto del personal académico que se aprobó el 28 de junio de 1974, siendo publicado en la "Gaceta UNAM" el 5 de julio de 1974, para iniciar su vigencia al día siguiente según lo establece su artículo SÉPTIMO transitorio.

Este estatuto se encuentra conformado por los siguientes doce títulos estructurados de la siguiente manera.

---

<sup>35</sup> Ibidem, p. 590.

**El primero esta dedicado a las disposiciones generales;**

**El segundo a los técnicos académicos;**

**El tercero a los ayudantes de profesor y de investigador;**

**El cuarto es referente a los profesores e investigadores;**

**El quinto regula los procedimientos para los nombramientos definitivos y promociones de profesores e investigadores;**

**En el sexto encontramos la regulación de los órganos que intervienen en ingreso y promoción del personal académico.**

**El séptimo establece la forma de realizar cambios de adscripción, de medio tiempo a tiempo completo y viceversa.**

**El octavo título se encarga de las comisiones, licencias y jubilaciones.**

**En el noveno se regulan los recursos existentes.**

**El título décimo es referente a la terminación de las relaciones entre la universidad y su personal académico.**

**El décimo primero contiene las sanciones para el personal; y**

**Finalmente el décimo segundo esta encargado de regular a las asociaciones.**

Estos títulos se encuentran divididos en diferentes capítulos y secciones en los que se detallan de manera muy clara todas las disposiciones importantes a las que haremos referencia.

Dentro de las disposiciones generales se establecen las 2 funciones primordiales del personal académico de la siguiente manera:

- 1.- Impartir educación, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, para formar profesionistas, investigadores profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad;
- 2.- Organizar y realizar investigaciones principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional, y desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura, así como participar en la dirección y administración de las actividades mencionadas.

También en las disposiciones generales encontramos la clasificación del personal académico, que ya hemos analizado, así como los derechos del personal que a continuación enumeramos.

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

II.- Percibir la remuneración correspondiente a su nombramiento o contrato, los aumentos generales y los que se establezcan en razón de la antigüedad del trabajador;

III.- Obtener, de acuerdo con los recursos presupuestales disponibles y en forma independiente de la promoción a categoría o niveles mas elevados, los aumentos que conceda la UNAM al revisar bianualmente los sueldos del mismo personal académico;

IV.- Recibir las prestaciones que les otorgue la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y las demás disposiciones legales aplicable;

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

VI.- Laborar 40 horas a la semana cuando se pertenezca al personal de tiempo completo y 20 horas semanarias cuando sea de medio tiempo;

VII.- Cuando se trate de profesores de enseñanza oral no podrán trabajar por mas de 30 horas a la semana en el nivel de bachillerato y en el nivel profesional y posgrado no más de 18 horas semanales.

VIII.- El tiempo total de servicio a la semana no podrá exceder de 48 sin importar el cargo académico;

IX.- Disfrutar con goce de salario de los días de descanso obligatorios que determinen las leyes;

**X.- Disfrutar de 40 días naturales de vacaciones al año, de acuerdo al calendario escolar;**

**XI.- Gozar de licencias en los términos de este estatuto, y de las demás disposiciones aplicables;**

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

**XIII.- En caso de defunción la UNAM entregará a la persona que el miembro del personal académico hubiera señalado, o en caso de omisión a sus herederos legales, el importe de cinco meses de salario si tenía una antigüedad de menos de quince años de servicio al ocurrir su fallecimiento, o de seis meses de salario en el caso de que la antigüedad fuere de más de 15 años de servicio.**

**XIV.- Recibir de la UNAM al jubilarse, independientemente de cualquier otra prestación, una gratificación con forme a la siguiente tabla.**

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

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

**3.- Con una antigüedad en la UNAM de veinticinco años en adelante, seis meses de salario;**

**XV.- Manifestar su situación académica dentro y fuera de la UNAM y hacer uso de la toga universitaria de acuerdo con el reglamento respectivo.**

**XVI.-** Recibir las distinciones, estímulos y recompensas que le correspondan de acuerdo con la legislación universitaria;

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

**XVIII.-** Ser notificado de las resoluciones que afecten su situación académica en la UNAM e inconformarse de ella, con arreglo a la legislación universitaria aplicable.

**XIX.-** Conservar los derechos que este estatuto, les confiere cuando sean nombrados por la junta de gobierno o por el rector de la universidad, para el desempeño de un cargo académico-administrativo de tiempo completo.

**XX.-** Organizarse en forma libre e independiente de conformidad con las disposiciones de la ley orgánica y el estatuto general de la universidad; y

**XXI.-** Percibir por trabajos realizados al servicio de la universidad las regalías que les correspondan por concepto de derechos de autor y / o de propiedad industrial.

Este título es uno de los más importantes ya que en el se encuentran establecidos de manera clara y precisan los derechos de todo trabajador académico de la universidad.

El título segundo establece en sus dos capítulos las definiciones, niveles y requisitos para ser técnico académico en la universidad, así como su selección y adscripción.

Es importante señalar que en este título se señalan todos los procedimientos para la selección y adscripción de los técnicos académicos de la universidad, así como los requisitos para ser técnico y los niveles a los que podrán aspirar, de acuerdo al nivel académico cada candidato.

El título tercero de este estatuto está encargado de regular la situación de los ayudantes de profesores e investigadores de la universidad y se divide en tres capítulos de la siguiente manera:

- 1.- En el primer capítulo encontramos de forma muy completa, las definiciones, los niveles y los requisitos para ser ayudante de profesor o investigador.
- 2.- El segundo capítulo se encarga de establecer la forma y procedimientos de Selección, Promoción y Adscripción de este personal.
- 3.- En el último capítulo de este título tercero se enumeran muy minuciosamente los Derechos y las Obligaciones de estos trabajadores.

**El cuarto título, que se refiere a los Profesores e Investigadores, es el más largo de este estatuto, ya que cuenta con nueve capítulos, que, además están divididos en secciones algunos de ellos.**

**El capítulo primero se encarga de dar las definiciones de Profesores e Investigadores en sus diferentes tipos como pueden ser Ordinarios, Visitantes, Extraordinarios o Eméritos.**

**En el capítulo segundo, únicamente encontramos algunas disposiciones referentes a los profesores e investigadores ordinarios, en el se establece que los primeros podrán ser de asignatura o de carrera, y que los segundos solo podrán ser de carrera.**

**El capítulo tercero regula todas las disposiciones referentes a los profesores de asignatura, así como los requisitos para aspirar a alguna de las distintas categorías de estos trabajadores con que cuenta la universidad.**

**El capítulo cuarto denominado de los Profesores e Investigadores de Carrera, establece quienes tienen este carácter y su condiciones para ingresar como tales a los diferentes niveles establecidos.**

El capítulo quinto cuenta con tres secciones encargadas de los siguientes temas:

- A).- La definitividad y Promoción;
- B).- De los profesores Interinos de Asignatura; y
- C).- Ingreso por contrato.

Pasando al capítulo sexto encontramos un tema muy interesante que se refiere a la Selección de los Profesores e Investigadores Visitantes, Extraordinarios y Eméritos.

En este se establece que serán designados por los directores de las dependencias o propuestos por estos y ratificados por el consejo universitario; el respecto consideramos que no es una forma tan adecuada ya que esta facultad otorgada a los directores es posible que sea manipulada.

El capítulo séptimo es otro de gran importancia ya que establece los Derechos y las Obligaciones de los Profesores de Asignatura. También esta dividido en las dos secciones siguientes.

- A).- De los Derechos; y
- B).- De las Obligaciones.

En el capítulo octavo se establecen los Derechos y las Obligaciones de los Profesores e Investigadores de Carrera. Al igual que el anterior se divide en dos secciones.

A).- De los Derechos; y

B).- De las Obligaciones.

El último capítulo de este título cuarto establece los Derechos y Obligaciones del Personal Académico Visitante, Extraordinario y Emérito.

Pasando al título quinto del este estatuto denominado de los Procedimientos para los Nombramientos Definitivos y Promociones de Profesores e Investigadores, encontramos cuatro capítulos referentes a los siguientes temas:

- 1.- Reglas Comunes de los Concursos de Oposición;
- 2.- De los Concursos de Oposición para Ingreso o Concursos Abiertos.
- 3.- De los Concursos de Oposición para Promoción o Concursos Cerrados.
- 4.- De los Nombramientos Efectuados por el Consejo Universitario.

El título sexto llamado de los Órganos que intervienen en el Ingreso y Promoción del Personal Académico, se regula en tres capítulos las funciones de las Comisiones Dictaminadoras, de los Jurados Calificadores

y del Personal Académico en las Dependencias Administrativas, como órganos encargados de esta función.

En el título séptimo encontramos de manera muy simple los requisitos para los Cambios de Adscripción y de medio tiempo a tiempo completo o Viceversa, del Personal Académico de la universidad.

El título Octavo está encargado de establecer las disposiciones referentes a las Comisiones, Licencias y Jubilaciones del los trabajadores académicos de nuestra universidad.

El título noveno denominado de los recursos, está dividido en dos capítulos referentes a:

- 1.- Al recurso de Reconsideración; y
- 2.- Al recurso de Revisión de los Concursos de Oposición.

El tema de la Terminación de las Relaciones entre la Universidad y su Personal Académico, esta previsto en el título décimo y procede en los siguientes casos.

- 1.- Renuncia;
- 2.- Mutuo consentimiento;
- 3.- Muerte del miembro del personal académico;

- 4.- Conclusión del término pactado;
- 5.- Inasistencia del miembro del personal académico a sus labores sin causa justificada, por mas de tres veces consecutivas o por mas de cinco no consecutivas en un periodo de 30 días; y
- 6.- Haber sido sancionado con destitución, de acuerdo con la legislación universitaria.

Las Sanciones están establecidas en el título décimo primero de este estatuto, y consisten en: a).- Extrañamientos, b).- Suspensión, y b).- Destitución; además de establecer las causas por las que pueden ser sancionados y quien aplicara las sanciones.

Finalmente el último título del estatuto del personal académico esta encargado de regular el derecho de asociación de los académicos en:

- A).- Asociaciones
- B).- Colegios.

Consideramos que este Estatuto es el documento más importante para el personal académico de nuestra universidad ya que en el se establecen todas las norma a seguir para el buen funcionamiento de la universidad; además desde el punto de vista laboral se establecen las condiciones y toda clase de derechos de los trabajadores académicos de la universidad.

Sin duda creemos que es un documento muy preciso y completo, aún que no por eso dejamos de considerar que sería prudente complementar o modificar algunas disposiciones, que lo hagan mas preciso ya que es el ejemplo tomado por la mayoría de las universidades de nuestro país.

### **3.6.- CONTRATO COLECTIVO DE AAPAUNAM.**

La Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México ha firmado con la universidad un contrato colectivo de trabajo con las siguientes características.

Este contrato consta de XI capítulos integrados por cláusulas que en su conjunto forman 141, más 25 transitorias y 4 anexos ordenados de la siguiente manera.

El capítulo I esta dedicado a las Disposiciones Generales, y lo integran las siguientes 7 cláusulas:

Cláusula N°. 1.- Materia del contrato, en ella se establece que las relaciones laborales entre la UNAM y su personal académico, se rigen por

este contrato colectivo de trabajo y sus disposiciones son de aplicación obligatoria tanto para la UNAM como para la AAPAUNAM. En lo no previsto se aplicará lo contenido en la Constitución Federal y en la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula N° 2.- En esta cláusula encontramos diversas definiciones que servirán para la debida interpretación y aplicación del presente contrato colectivo de trabajo, como pueden ser: UNAM, AAPAUNAM, Ley Federal del Trabajo, Estatutos, Reglamentos, Juntas Especiales Etcétera.

Cláusula N° 3.- Establece la definición de trabajador académico que anteriormente ya hemos analizado en el capítulo uno inciso cuatro sub inciso uno, de esta investigación.

Las cláusulas N° 4, N° 5 y N° 6, establecen quien tiene el carácter de trabajador académico en esta universidad, quienes tienen el carácter de personal académico administrativo y la inafectabilidad de pago.

La última cláusula de este capítulo establece el desempeño de funciones conforme al nombramiento y categoría del trabajador académico.

El capítulo II de este contrato se denomina Titularidad del Contrato y Legislación Aplicable, esta conformado por 5 cláusulas en las que se regulan los siguientes rubros: la titularidad y administración del contrato colectivo; la nulidad de acuerdos individuales; la obligatoriedad de lo pactado; legislación aplicable; y la irrenunciabilidad de los derechos de los académicos.

El tercer capítulo esta encargado de regular el Ingreso, Estabilidad y Duración de las Relaciones de Trabajo del Personal Académico, este consta de 9 cláusulas divididas de la siguiente manera.

a).- Ingreso y estabilidad laboral. b).- Participación en los concursos de oposición. c).- Derecho al concurso de oposición para promoción. d).- Requisitos para ingreso o promoción. e).- Procedimientos para la evaluación académica. f).- Preceptos legales que deben de citarse en todo contrato de trabajo. g).- Ejemplares de ordenamientos legales para el personal de nuevo ingreso. h).- Procedimiento en caso de inconformidad por la aplicación de las cláusulas 16 y 17. i).- Requisitos de ingreso para trabajadores académicos extranjeros y gestión de tramites para académicos mexicanos en el extranjero.

El capítulo IV se denomina Suspensión, Rescisión y Terminación de la Relación de Trabajo Académico, este se integra por 12 cláusulas que establecen los siguientes procedimientos.

- 1.- Procedimiento interno para asuntos laborales y casos de suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral.
- 2.- Procedimiento para la realización de las investigaciones administrativas.
- 3.- Procedimiento sobre la modificación de la situación laboral.
- 4.- Procedimiento de la solicitud de reconsideración.
- 5.- Procedimiento del recurso de inconformidad.
- 6.- Procedimiento ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.
- 7.- Incumplimiento de las resoluciones de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.
- 8.- Procedimiento externo ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 9.- Reinstalación e indemnización.
- 10.- Indemnización en caso de rescisión
- 11.- Relación laboral por sujeción a proceso penal.
- 12.- Gratificación por concepto de antigüedad en caso de terminación de la relación individual de trabajo.

En el capítulo V de este contrato, encontramos los temas relacionados con la Adscripción de los Trabajadores Académicos como el derecho a la

adscripción, al horario, derechos en caso de comisiones de trabajo, por cambio de residencia en forma transitoria, y la reubicación.

El capítulo VI esta integrado por 16 cláusulas y se dedican a los Salarios y Estímulos al Personal Académico conteniendo los siguientes preceptos: Tabulador de salarios; Complemento a profesores de asignatura por 15 horas/semana/mes o más; Inafectabilidad del salario; Forma de pago; Pago de ajuste por días diferenciales; Participación especial al trabajador académico por generación de ingresos extraordinarios; Termino para el pago de diferencias salariales por modificación de la situación laboral y para el personal de nuevo ingreso; Retenciones descuentos y deducciones; Pago de la compensación por la antigüedad; Pago de estímulos por antigüedad; Pago de aguinaldo; Pago por participación en exámenes extraordinarios; pago por exámenes profesionales o de grado; Estimulo por asistencia; Despensa; y Fondo de ahorro.

En el capítulo VII se regulan las disposiciones referentes a la Jornada de Trabajo, Días de Descanso, Permisos, Licencias y Vacaciones, este capitulo contiene 17 cláusulas referentes a los periodos vacacionales con pago de salario, días laborales, días de descanso, permisos por enfermedad de los hijos o cónyuge, por lactancia, etcétera.

Uno de los capítulos muy importantes es el VIII ya que en el se regula lo referente a las Prestaciones de la Previsión Social y de la Cultura, cuenta con 35 cláusula que van de la 71 a la 105 de este contrato.

Este capítulo regula de forma muy detallada las prestaciones que tienen los trabajadores académico por parte del ISSSTE como las incapacidades, servicios médicos, gratificaciones por jubilación, gestiones de créditos, servicio de guardería, becas en escuelas incorporadas a la UNAM, etcétera. Más adelante nos referiremos con mas detenimiento a este tema relacionado con la seguridad social de los trabajadores académicos de la universidad.

En capítulo IX que se denomina Capacitación y Superación Académica localizamos 5 cláusulas que se refieren a formulación de planes y programas para la superación académica, cursos de superación académica, constancias que los acrediten, y el periodo sabático.

El décimo capítulo regula la Integración y Facultades de las Comisiones Mixtas, en este, en once cláusulas se establece como se integraran las comisiones, sus funciones, los tipos de comisiones como de seguridad e higiene, de vigilancia, de estudios de salarios, etcétera, y sus obligaciones.

Al último capítulo del este contrato colectivo de trabajo establece los derechos colectivos de la AAPAUNAM, en él encontramos algunas de las funciones que realiza esta asociación entre las que destacan el Desahogo de los trámites relativos a la relación laboral de los trabajadores académicos, permisos para actividades gremiales, descuentos sindicales, entrega de libros editados por la UNAM, asesoría y gestión para el programa habitacional y licencias con goce de salario al personal comisionado a la AAPAUNAM.

Consideramos que este contrato colectivo de trabajo está bastante bien estructurado ya que cuenta con los derechos que debe de tener todo trabajador, únicamente creemos que deberían ser mejores los salarios establecidos, ya que resultan insuficientes para solventar los gastos necesarios de todo trabajador.

## **CAPITULO 4**

### **4.1 ACADÉMICOS EN LOS CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN DE LA LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA**

Los Criterios de Interpretación de la Legislación Universitaria son una labor de la Oficina del Abogado General de la Universidad, en ejecución de su plan editorial para aportar a la comunidad obras de contenido jurídico inherente al marco legal que rige la vida interna de esta institución

Estos se expiden con la finalidad de reunir en una obra, de manera sistemática, los lineamientos resultantes del ejercicio de interpretación de la legislación universitaria para mantener la vigencia y pertinencia en la aplicación de las normas académicas y administrativas de la universidad.

Estos criterios de interpretación abarcan todos y cada uno de los preceptos contenidos en la ley orgánica, estatuto general, estatuto del personal académico, contrato colectivo de trabajo del personal académico, y todos los reglamentos vigentes que comprende la legislación universitaria.

Si nos vemos en una situación de imprecisión por lo que establezca alguna de las normas que antes hemos mencionado, será de gran utilidad

acudir a estos criterios, ya que en ellos encontraremos la forma en que debemos entender estos.

Si comparamos lo que dice el precepto legal y el criterio de interpretación encontramos las siguientes características:

En cuanto a la adscripción del personal académico se establece en los artículos 6 fracción V, 55 inciso d) y 92 del Estatuto del Personal Académico, así como en la cláusula 34 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, que:

A).- Artículo 6, serán derechos de todo el personal académico, fracción V Conservar su adscripción de dependencia, categoría y nivel, pudiendo ser cambiados únicamente de acuerdo con los procedimientos que establece el estatuto.

B).- Artículo 55 inciso d) Desempeñar sus labores, en la medida de lo posible, en una sola dependencia.

C).- Artículo 92 El personal académico que lo solicite puede quedar adscrito, temporalmente, a dependencias diversas de la de su principal adscripción.

D).- Cláusula 34 del Contrato Colectivo de Trabajo, 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.

Según los cuatro anteriores preceptos legales, en este orden de ideas el criterio de interpretación establece lo siguiente: " La adscripción de los miembros del personal académico de la universidad comprende dos aspectos"

- 1.- La asignación a una dependencia de la institución; y
- 2.- El lugar físico en el cual se prestan los servicios académicos.

El criterio añade que, ambos aspectos deben quedar comprendidos en la contratación de la planta docente.

Aquí es en donde encontramos la gran utilidad de estos criterios ya que si observamos estrictamente lo que se establece en los preceptos legales no encontramos que se estipule que se le deba de otorgar de un lugar físico de trabajo al académico.

Revisando los criterios encontramos cuestiones que son muy interesantes como las siguientes:

Si revisamos la legislación universitaria, en ella, no se regula de manera expresa la antigüedad docente para ser sinodal en un examen profesional,

por lo tanto los directores y los consejeros técnicos son las instancias adecuadas para decidir sobre este tema.

Si algún académico es sancionado con una suspensión de acuerdo a lo que establece el artículo 109, inciso b), del Estatuto del Personal Académico, la consecuencia es la pérdida de los derechos laborales y académicos, por lo tanto durante el tiempo que dure dicha suspensión el académico estará inhabilitado para realizar actividades de dirección de tesis y exámenes profesionales, lo que expresamente no se establece en la legislación.

Otro tema que es importante y que no lo observa la legislación, es la posibilidad de tener dos figuras académicas, siempre y cuando se hayan adquirido mediante los procedimientos estatutarios.

Así el criterio establece que la legislación universitaria considera las figuras de profesor de asignatura y de carrera como nombramientos diferentes, esto es, se trata de figuras académicas diversas que requieren de valoraciones y procedimientos de ingreso, promoción y permanencia distintos, por ello la adquisición de una no genera la pérdida automática de la otra y es jurídicamente factible conservar ambas sin problema alguno.

Otro ejemplo que nos habla de la importancia de estos criterios es el tema de la adscripción del personal académico como por ejemplo: si un académico es ubicado en un área del conocimiento distinta de aquella a la que originalmente se refiere su nombramiento, por decisión de las autoridades de la entidad de su adscripción, deben mantenerse inalterables sus prerrogativas como si permaneciera en el área de origen, tanto para los efectos de su participación en los concursos de oposición, como para sus demás derechos de índole académico, lo que en la legislación universitaria no se regula.

También es de gran importancia mencionar que el estatuto del personal académico en su artículo 61 establece los límites de tiempo para impartir clases o desarrollar labores de tutoría en los diferentes niveles de bachillerato, profesional o posgrado, y el criterio de interpretación estipula que no procede realizar una reducción de estos tiempos cuando se trate de personal de medio tiempo.

En el tema de la antigüedad encontramos un criterio que establece la forma de interpretar esta para ser jefe de área – plantel o departamento académico en la Escuela Nacional Colegio de Ciencias y Humanidades de la forma siguiente.

Según la legislación se requerirá para este efecto, ser profesor definitivo del área o departamento con un mínimo de 4 años de antigüedad; a lo que el criterio establece que se computara el tiempo independientemente de la calidad con que se hayan obtenido los cuatro años.

El anterior criterio nos aclara que no es necesario tener cuatro años de antigüedad como profesor definitivo, sino que simplemente se tengan cuatro años de servicio a la universidad como profesor en cualquiera de sus clases.

La legislación universitaria no establece que ocurrirá al término de una licencia otorgada a un académico para el desempeño de un cargo público de importancia, a este tema hace referencia un criterio de interpretación de la siguiente manera:

Los miembros del personal académico que hayan solicitado una licencia para el desempeño de un cargo público de importancia, deben reincorporarse a su dependencia de adscripción al término que la misma o, en su defecto, solicitar a tiempo una nueva licencia en las condiciones de la primera, de lo contrario se convierte en injustificada su separación de la universidad, en virtud de que las licencias por ningún motivo se prorrogan tácitamente. En consecuencia, se da por terminada la relación

con esta casa de estudio y solo se podrá restablecer por medio del procedimiento contemplado en el artículo 101 del propio estatuto.

Es de gran utilidad que existan estos Criterios de Interpretación ya que de alguna manera se encargan de llenar las lagunas que tienen los ordenamientos jurídicos de la universidad.

Así podemos observar que los ordenamientos que en sus preceptos tienen cuestiones dudosas deberán ser cubiertas por estos criterios de interpretación que expide la oficina del abogado general de la universidad.

#### **4.2 CONTRATACIÓN COLECTIVA DEL PERSONAL ACADÉMICO**

La contratación colectiva de los trabajadores académicos ha surgido por la necesidad de obtener logros que indudablemente no su hubieran dado de manera individual.

La contratación colectiva es fruto de la libertad del personal académico para organizarse en asociaciones o colegios de acuerdo a los principios de la legislación universitaria, que se reconoce en el estatuto del personal académico de 1974.

Gracias a esta libertad se produjo la Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM, quien hasta el día de hoy cuenta con la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo del personal académico de la universidad.

Se considera que el proceso de contratación colectiva en todas las instituciones de educación superior, es una respuesta a diferentes factores estructurales, laborales y políticos, que han venido a implantar la bilateralidad del sistema de negociación colectiva, como un buen mecanismo para la solución de cuestiones que en la practica se han extendido a mas de lo laboral.

Sin embargo en nuestro país se ha aceptado el principio de que las cuestiones académicas no se vean sometidas al proceso de negociación colectiva ya que siempre se han sostenidos criterios objetivos para deslindar las cuestiones académicas.

Es muy cierto que resulta difícil aceptar que se llegue a negociar colectivamente la selección promoción y definitividad del personal académico, ya que para lograr los objetivo de la universidad en cuento al nivel académico, eficiencia y calidad, es necesario que los trabajadores

académicos sean seleccionados de acuerdo a las capacidades y características de cada uno, y acorde con las necesidades de la institución.

Consideramos que para armonizar una contratación colectiva, a los principios de calidad y eficacia necesarios para el buen funcionamiento de la universidad, es y será importante la creación de un órgano encargado de la selección, promoción y definitividad del personal.

Respecto de este tema el maestro Jesús Orzco Henríquez señala que "sé requiere que las decisiones sobre selección y permanencia del personal académico, recaigan sobre los individuos más capacitados y que mejor satisfagan los requisitos académicos pertinentes, independientemente de su posición ideológica, lo cual reclama una evaluación académica adecuada y justa."<sup>35</sup>

En la década de los setentas en nuestro país fue cuando se tuvo la mayor tendencia de la contratación colectiva ya que no sé tenía definida con claridad la situación jurídica laboral de los académicos.

---

<sup>36</sup> OROZCO ENRÍQUEZ, José de Jesús, La Contratación Colectiva del Personal Académico en el Derecho Comparado, UNAM, México 1982, p.154.

Después de varios intentos la AAPAUNAM, logro obtener la mayor parte de académicos afiliados a las asociaciones gremiales, logrando con esto tener una clara participación en la revisión del título décimo tercero del estatuto del personal académico.

Una vez logrado este reconocimiento la AAPAUNAM se convirtió en la administradora y titular de la contratación colectiva de los derechos de los trabajadores de la universidad.

La creación de esta asociación es la medula ósea de la protección a los académicos ya que de esta manera se asegura que la voz llegue hasta las autoridades universitarias, transmitida a través de la organización gremial.

Esta se convierte, simultáneamente en un interlocutor válido de las autoridades universitarias, consideradas en su calidad de empleadores, así como en una instancia defensora de los derechos laborales del personal académico.

Es de gran importancia que exista una asociación gremial, ya que solo mediante ella, se podrán realizar negociaciones colectivas en beneficio de los trabajadores académicos de nuestra máxima casa de estudios

Sin duda la contratación colectiva de los trabajadores académicos de la universidad trajo un gran beneficio al personal como trabajadores, pero se debe de cuidar que no por logros colectivos se realicen mal, los procedimientos de selección, promoción y definitividad del personal académico.

Este tipo de contratación ha tenido como finalidad el aseguramiento de las condiciones que permitan el cumplimiento de las funciones que deben desempeñar, por un lado la asociación gremial (AAPAUNAM), y por el otro la UNAM, en cuanto a la situación laboral de los académicos de la universidad.

Para un mejor funcionamiento de esta contratación colectiva se han excluido algunas modalidades tutelares, como la cláusula de exclusión que se establece en otras esferas del ámbito laboral.

Consideramos que es de gran utilidad que exista una contratación colectiva del personal académico de la universidad, con la finalidad de asegurar sus derechos laborales, pero en los temas de Selección, Promoción Y Definitividad, de estos trabajadores, existe la necesidad de

que estos procedimientos sean realizados por los órganos que determine la universidad, para que se logren los principios de Calidad y Eficiencia.

#### 4.3 SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS EN LA UNAM.

Hablar de la seguridad social de los trabajadores de la universidad es hablar de un tema un tanto polémico, ya que al no considerar a la institución como un ente del estado, deberían de gozar de seguridad social a cargo del Instituto Mexicano del Seguro social. Sin embargo dado que tampoco es una institución privada se le ha otorgado seguridad social a cargo del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales del los Trabajadores del Estado.

A partir de 1952 dada la inestabilidad laboral en la universidad, el gobierno federal a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dictó un decreto por medio del cual se incluyo a los trabajadores universitarios dentro del sistema de seguridad social de los empleados publico (ISSSTE), momento desde el cual se encuentran afiliados a este.

El fundamento de este derecho social lo encontramos al establecer la ley federal del trabajo que todas las universidades gozarán de la seguridad social de acuerdo a su ley orgánica o los acuerdos celebrados por las universidades, (artículo 353-U); correspondiendo a la UNAM el decreto antes citado.

El instrumento en el que se especifican las prestaciones de seguridad social de los trabajadores académicos de la universidad es el Contrato Colectivo de Trabajo en su Capítulo VIII denominado Prestaciones de la Previsión Social y de la Cultura.

En este ordenamiento encontramos disposiciones que por ley corresponden a todo trabajador (ley del ISSTE) y otras que han sido logradas por las negociaciones colectivas de la AAPAUNAM, y que en lo subsecuente enumeraremos algunas de las mas relevantes.

1.- Todo trabajador académico tendrá derecho a que se le pague su salario integro cuando se encuentre incapacitado; y según el tipo de incapacidad y de acuerdo a la clasificación, podrá ser re ubicado en otra actividad distinta a la que realizaba mientras se restablece su salud, o en su caso las gratificaciones que le correspondan por el tipo de incapacidad.

2.- Los trabajadores académicos tendrán derecho al servicio médico de urgencias que les proporcionara la UNAM a través de la Dirección General de Servicios Médicos, además de instalar y mantener los botiquines de primeros auxilios en cada una de las dependencias, que serán supervisados por las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

3.- La UNAM proporcionara a los académicos a través de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, ropas de trabajo necesaria para las actividades que desarrollen y en su caso calzado según lo considere dicha Comisión.

4.- En el tema de la Jubilación la UNAM entregara al trabajador académico una gratificación de acuerdo a los años de servicio prestados, independientemente de las prestaciones que le correspondan por ley.

5.- Existe una prestación de previsión social denominada "pago de marcha", y consiste en el pago de 11 a 14 meses de salario íntegro dependiendo la antigüedad del trabajador, por el fallecimiento del mismo, y se entregara a sus beneficiarios.

6.- LA UNAM para hacer frente a su obligación de proporcionar vivienda a sus trabajadores académicos, se encargara de cubrir la cuota del 5% que se debe de pagar al FOVISSSTE para tener esta prestación.

7.- Un ejemplo claro de los logros de la contratación colectiva a través de la AAPAUNAM es la prestación de gestión de créditos, aya que la universidad se compromete a gestionarlos con el Fondo para la Vivienda de los Trabajadores al Servicio del Estado.

8.- También encontramos como prestación el otorgar un seguro de vida colectivo hasta por 60 mil pesos y un fondo de retiro hasta por 12 mil pesos, para el caso de que sea pensionado el trabajador académico.

Estas prestaciones son un ejemplo de cómo se encuentra regulada la seguridad social de los trabajadores académicos de la universidad, y que básicamente se apegan a lo establecido en la ley del Instituto de Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Además encontramos los resultados que se dan respecto de la contratación colectiva de los trabajadores académicos como el logro de gestiones de tramites que realizará el patrón en representación de sus trabajadores.

Consideramos que en general es buena la seguridad social con que cuentan los trabajadores académicos de la UNAM, y únicamente deberían de ser incrementadas en la medida de las posibilidades considerando la calidad y eficiencia de cada uno de los miembros del personal.

#### 4.4 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO.

Jerárquicamente debemos empezar recordando que según el artículo noveno de la Constitución Federal toda persona tiene la libertad para asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito.

Como consecuencia constitucionalmente los trabajadores académicos de la universidad, están facultados para asociarse de la manera que mejor convenga a sus intereses.

También el estatuto del personal académico de la universidad en su título décimo segundo denominado de las Asociaciones establece que la universidad reconoce la libertad de su personal académico para organizarse en asociaciones o colegios de acuerdo con los principios de la

legislación universitaria, consistentes en la autonomía y la libertad de cátedra e investigación.

Gracias a esta libertad de asociación a lo largo del tiempo han surgido asociaciones del personal académico que han visto por los derechos del personal que se encuentra afiliado a ellas.

Hoy día esta materializada esta libertad a través de la asociación autónoma del personal académico de la UNAM, misma que ya hemos tratado con anterioridad en esta investigación.

Es de gran utilidad que se haga uso de este derecho ya que con ello se obtienen logros laborales que in duda no se obtendrían si se gestionaran de forma individual.

En la Universidad también haciendo uso de este derecho existe una parte mínima del personal académico que se encuentra afiliada al sindicato de trabajadores de la UNAM (STUNAM), y que de esa manera goza de los beneficios que se obtienen a través de esa organización de trabajadores.

#### 4.5 LA CARRERA ACADEMICA.

Para una buena regulación de una carrera académica debemos pensar en uno de los temas más importantes que involucran a los académicos como lo es la Selección del personal, ya que es difícil encontrar quien se encargue de la dura tarea de la elaboración del pensamiento así como su transmisión de forma sumamente responsable con Aptitud, Vocación y Dedicación.

Consideramos que para tener un buen sistema de selección del personal académico deberá tener las siguientes características.

- A).- Sea un método público en el que pueda participar cualquier persona que se considere apta para la actividad.
- B).- Se practiquen exámenes tanto de conocimientos como de aptitudes docentes.
- C).- Se califiquen esos exámenes por comisiones establecidas con anterioridad de manera imparcial.
- D).- Que los aspirantes no sean propuestos por los directores de facultades o escuelas, ni por ninguna autoridad universitaria.

En razón de que tengamos un buen sistema de selección se podrán ir escalando los siguientes grados con apego a los principios de aptitud, vocación y dedicación, que harán la solidez de una carrera académica.

La instrumentación de un buen sistema de regulación de la carrera académica, que tienda de manera preferente a las calidades culturales, los estudios realizados y las aptitudes demostradas mediante adecuados procedimientos de evaluación, ha de contribuir de manera correcta la solidez de la preparación de los profesionistas que el país necesita y la gestación de los investigadores que logren apoyar la realización de investigaciones que puedan liberar a la nación de la dependencia tecnológica y científica a la que en muchos aspectos se encuentra sujeta.<sup>36</sup>

Consideramos que es sumamente necesario una buena regulación de la carrera académica en nuestro país ya que junto con un buen sistema educativo se logrará un desarrollo integral en nuestro país.

Nuestra universidad como ya lo hemos dicho, es tomada como ejemplo a seguir por un sin número de universidades de nuestro país y del extranjero

---

<sup>36</sup> MENDOZA BREMAUNTZ Emma, La necesidad de Uniformar los Sistemas de Regulación de la Carrera Académica, UNAM, México 985, p.127.

por su importancia, es por eso que debemos estar consientes del buen funcionamiento de la carrera académica de la UNAM.

Es por ello que la universidad debe contar con personal académico adecuado, conocedor de sus funciones, preparado con una actitud dinámica y abierta a la actualización constante.

Será también necesario para una buena regulación de la carrera académica, que se fijen los requisitos para acceder a las distintas categorías y niveles; se regulen los procedimientos para obtener en cada nivel o categoría la definitividad o la promoción; se deberán determinar periodos para la realización de dichos procedimientos de ascenso a los niveles siguientes, cumpliendo con los requisitos que deberán incrementarse gradualmente.

Deberá de ser periódica la celebración de los concursos de ascenso, con la finalidad de mantener siempre vigentes las condiciones de aptitud, vocación y dedicación que ya hemos mencionado, de manera que cuando las condiciones lo indiquen se pueda renovar ese espíritu de superación.

Una vez que hemos analizado la importancia de una buena regulación de la carrera académica, es necesario también establecer la necesidad de tener una buena contraprestación a dicho esfuerzo.

Sin duda se hará también necesario para la realización de una carrera académica el pago de buenos salarios a cada académico, que sean suficientes para solventar los gastos que realizan para la preparación de sus cátedras o investigaciones según sea el caso, y sus necesidades personales.

En la medida que sean bien pagados los trabajadores académicos estarán mejor preparados sus trabajos ya que no se verán en la necesidad de realizar otras actividades para complementar su economía.

Hoy día encontramos profesores de la universidad que tienen que trabajar en algún negocio o en cualquier actividad que les reditúe un poco de dinero para solventar sus gastos familiares, sin duda sería mejor que el tiempo que emplea en esa otra actividad lo dedicara a preparar sus clases y en cursos de actualización, que se verán proyectados en la calidad de su desarrollo dentro de la universidad.

Junto con los salarios es muy conveniente establecer estímulos que aun que no sean económicos alienten al trabajador académico a realizar sus labores con todo entusiasmo y dedicación.

Estos estímulos pueden ser cursos de capacitación en México o en el extranjero con las universidades que la UNAM tenga convenios de intercambio, reconocimientos públicos, becas para estudiar dentro de la universidad especialidades o en su defecto para estudiar alguna lengua extranjera que sea del interés del académico.

En nuestro país a los profesores de todos los niveles, siempre se les han pagado como salarios cantidades muy pequeñas de dinero, circunstancia por la que hoy tenemos una gran deficiencia en el sistema educativo nacional.

Podemos ver en la actualidad a un profesor de educación primaria que por las tardes se dedica a conducir un taxi por que el salario que percibe no le alcanza para satisfacer sus necesidades familiares.

Encontramos profesores que se dedican a atender negocios de comida, a vender plantas, a cualquier actividad menos a lo académico, gracias a su pésima situación económica por su corto salario, razón por la cual este

profesor no tiene la preparación que debería tener de acuerdo a las exigencias de la situación que hoy vivimos.

Existe la gran necesidad de reformar el sistema educativo nacional, iniciando por los profesores básicos, de primaria quienes moldean a los niños de acuerdo a los principios del sistema educativo nacional, siendo ese el momento en el que existe la necesidad de mejorar planes y programas de estudio que den como fruto estudiantes que lleguen al nivel profesional.

Todo esto sin olvidar la deteriorada situación económica que tiene nuestro país y que influya de manera muy significativa en las posibilidades que tiene la población para llevar a sus hijos a la escuela.

Esta situación ha provocado que exista un alto índice de analfabetismo en nuestro país y como consecuencia un gran rezago en todos los aspectos que hacen que una nación progrese.

Hasta el año 2000 según datos del INEGI de un total de 82,543,565 niños de seis años asisten a la escuela 25,433,084 niños por lo que nos damos cuenta que 56,706,252 pequeños no están recibiendo educación primaria.

De acuerdo al censo de población y vivienda del año 2000 la situación de analfabetismo en la población de más de 15 años de edad se encuentra de la siguiente manera:

Edad	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Población de mas de 15 años			Alfabetas			
15 a 19 años	4909648	5082487	9992135	4762177	4928926	9691106
20 a 24 años	4303600	4767534	9071134	4142816	4566671	8709487
25 a 29 años	3861482	4296261	8157743	3720189	4094485	7814674
30 a 34 años	3383356	3753168	7136523	3237146	3514562	6751708

Gracias a esto nos damos cuenta de que la población más joven, la que esta en la etapa de educación es a la que más se debe apoyar para que continúen con su preparación profesional y den frutos en beneficio de México.

En el siguiente cuadro se muestra el grado medio de escolaridad de la población mexicana de acuerdo al grado n que se encuentran.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Ciclo escolar	Grado Promedio de Escolaridad	Eficiencia terminal (por ciento)			
		Primaria	Secundaria	Profesional Técnico	Bachillerato
1985/1986	5.4	63.9	75.7	40.5	65.2
1990/1991	6.5	70.1	73.9	37.8	60.1
1995/1996	7.0	80.0	75.8	45.5	58.1
1999/2000	7.4	84.7	75.1	41.3	58.6
2000/2001	7.6	86.5	76.1	43.7	58.9

El anterior cuadro demuestra que a la fecha el grado de escolaridad de los mexicanos no es mayor a 7.6 de promedio general, así mismo nos damos cuenta del lento avance en las últimas décadas.

El este año el gobierno federal ha asignado a la educación en México una cantidad de \$106, 355,088,005, misma que es realmente insuficiente para lograr mejorar la calidad de educación en nuestro país. Comparando esta cantidad con el apoyo a los deudores de la banca de \$30, 238,665,900 vemos que es mas de la tercera parte del presupuesto asignado a educación, cuando bien podría ser este implementado a la educación.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Ahora nos preguntamos ¿ Que el Gobierno de nuestro país no esta interesado en invertir en la educación? cuando es la inversión que podría hacer y que le generaría mayor productividad, en todos los aspectos para un mejor desarrollo nacional.

Otra cuestión de suma importancia es que tanto México como la Universidad, deben de cuidar y apoyar a las personas que llagan ha ser productivas para nuestro país, ya que frecuente mente escuchamos de la Fuga de Cerebros que hay en nuestro país y que es consecuencia de la falta de apoyos que existe en nuestra nación.

En la medida que se invierta mas en educación tendremos mejores expectativas para dejar de ser un país subdesarrollado.

Una carrera académica debe de res apoyada desde los niveles básicos que son tan importantes hasta el nivel profesional, y de pos grado, que alimentarán el desarrollo de nuestro país.

Consideramos que mientras más elevadas sean las condiciones laborales de los trabajadores académicos, mas elevada será la calidad del trabajo

que presta este personal, en beneficio de la comunidad universitaria, para seguir reafirmando la calidad y eficiencia que han caracterizado a nuestra MÁXIMA CASA DE ESTUDIOS, y por ende de a la población de nuestro país.

## **CONCLUSIONES**

**PRIMERA:** La Universidad Nacional Autónoma de México es una Institución Pública que cuenta con Autonomía y es libre de gobernarse y organizarse como mejor le convenga.

**SEGUNDA:** Los miembros del personal Académico de la UNAM están considerados como trabajadores, por lo que cuentan con todos sus derechos laborales.

**TERCERA:** Las relaciones de trabajo entre la UNAM y su personal Académico se rigen por las disposiciones del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Federal, el Estatuto del Personal Académico, y por el contrato colectivo de trabajo de AAPAUNAM.

**CUARTA:** Esta reconocido el derecho de Asociación de los trabajadores académicos en la UNAM ya que se ha creado la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.

**QUINTA:** Se encuentra plenamente reconocido el carácter de patrón, de la Universidad Nacional Autónoma de México.

**SEXTA:** El régimen laboral de los trabajadores tanto Académicos como Administrativos de la Universidad es considerado como especial, y se encuentra establecido en el Capítulo XVII del Título VI de la Ley Federal del Trabajo.

**SEPTIMA:** Al día de hoy se tiene una estabilidad laboral en la Universidad ya que se encuentran bien establecidas las normas que deben aplicarse a las relaciones de trabajo en la universidad, tanto para el personal Académico como para el Personal Administrativo.

**OCTAVA:** Es sumamente necesario que para seguir conservando la estabilidad en el empleo se mejoren los salarios que perciben los trabajadores académicos de la Universidad.

**NOVENA:** Es necesario que se mejoren los estímulos que reciben los académicos en nuestra Universidad ya que con ello lograremos tener mayor eficiencia en las actividades de este personal.

**DÉCIMA:** Si por la situación económica nacional no es posible incrementar los salarios y los estímulos de manera económica, se deben de dar estímulos como: capacitación en diferentes especialidades dentro de la

misma universidad; becas con las universidades con quien se tiene programas de intercambio; mayor facilidad de publicación de sus obras.

**DÉCIMA PRIMERA:** Para mejorar el desarrollo profesional de los académicos es necesario se les permita desempeñarse en mas de una institución, dentro de la misma universidad o fuera de ella, siempre que cubran de manera adecuada las exigencias de ambas.

**DÉCIMA SEGUNDA:** Para lograr un mejor crecimiento productivo de la universidad, se deberá permitir a los académicos realizar sus propias gestiones para promover sus proyectos de investigación, y así se aproveche todo lo que se produce en la universidad, ya que eso traerá como consecuencias ganancias económicas para la universidad.

**DÉCIMA TERCERA:** Se debe mejorar el estímulo moral a los académicos que produzcan obras escritas ya que en la medida que se les reconozca de mejor manera, estas mejorara en calidad y cantidad, lo que traerá a la universidad ganancias pecuniarias.

**DÉCIMA CUARTA:** Para hacer más eficiente lo que produce la universidad es necesario promover estancias cortas en el extranjero para los

académicos, con la finalidad de dar una mayor actualización de los acontecimientos de la vida cotidiana.

**DÉCIMA QUINTA:** Como la situación económica en nuestro país no es buena, sería muy atractivo para estimular a los académicos que producen en beneficio de la universidad, que se les dieran beneficios fiscales que apoyarían de manera efectiva al trabajador.

**DÉCIMA SEXTA:** Es necesario establecer una mejor ubicación de los alumnos más sobresalientes como los de medalla "Gabino Barreda" para darles apoyos para que inicien de manera temprana trabajos de investigación promoviendo el desarrollo de la Universidad.

**DÉCIMA SÉPTIMA:** Para lograr una mejor calidad y eficiencia en nuestra universidad, es necesario periódicamente fortalecer y renovar al personal académico mediante fomentos a un real y efectivo proyecto de vida aprovechando la solidaridad y espíritu de pertenencia que la UNAM transmite a su comunidad como alma mater.

**DÉCIMA OCTAVA:** Existe la necesidad de mejorar los planes y programas de estudio desde el nivel básico hasta el profesional para tener un mejor sistema educativo nacional.

**DÉCIMA NOVENA:** En la Medida que se mejoren los ingresos de los profesores desde la educación primaria hasta el nivel de licenciatura y pos grado, encontraremos profesores mas comprometidos con sus actividades académicas y dejaran sus múltiples actividades para tener un mejor nivel educativo que transmitirán a sus alumnos.

**VIGÉSIMA:** La Universidad debe de tomar medidas para que no se siga dando la fuga de cerebros en nuestro país, ya que hemos visto lo difícil que el lograr un excelente nivel para dejar que produzca en otros países del mundo.

**VIGÉSIMA PRIMERA:** Sin duda la mejor medida que puede ayudar al mejor desarrollo educativo de nuestro país el tener una mayor asignación presupuestal a través de la Secretaría de Educación Pública y que se destine de manera efectiva a mejorar nuestra situación Académica.

**VIGÉSIMA SEGUNDA:** Es necesario que todos los universitarios, así como la población en general tomemos conciencia de lo gran importante que es nuestra universidad para la formación de profesionistas que dirigirán el rumbo de nuestra nación, y lejos de dañarla hagamos algo por fortalecerla.

**VIGÉSIMA TERCERA:** Se debe de seguir fortaleciendo a nuestra **Máxima Casa de Estudios**, para que siga siendo el punto de referencia y orgullo de nuestra Nación.

## **Bibliografía**

CARRILLO Prieto Ignacio y Otros, El Conflicto Laboral en la UNAM, UNAM, México 1980.

CARRILLO Prieto Ignacio y otros, Primer Seminario Internacional Sobre Regulación de la Carrera Académica, UNAM, México 1985

CARVAJAL S. Adalberto y Jaramillo U. Héctor, Hacia un Nuevo Enfoque del Derecho del Trabajo, NAS, Bogotá 1978.

CAVAZOS Flores Baltasar, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Trillas, México 1997.

CAVAZOS Flores Baltasar, Instantáneas Laborales Notas y Comentarios Sobre Derecho del trabajo, Trillas, México 1988.

CAVAZOS Flores Baltasar, Las Técnicas de Administración Científica y los Trabajos Atípicos, Trillas, México 1986.

CENTRO de Documentación Legislativa Universitaria, La Contratación Colectiva del Personal Académico en el Derecho Comparado, UNAM, México 1982.

DAVALOS José, Derecho del Trabajo I, Séptima ed. actualizada, Porrúa, México 1997.

DE BUEN Nestor, El Sindicalismo Universitario y Otros Temas Laborales, Porrúa, México 1982.

DE LA CUEVA Mario Síntesis del Derecho del Trabajo, UNAM, México 1995.

DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T II, Décima Sexta ed, México 1999.

DIRECCIÓN General de Divulgación Universitaria, Audiencia En torno a la Propuesta de adición del apartado "C" al Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, UNAM, México 1976.

HENRI CAPITANT, Vocabulario Jurídico, Depalma, Buenos Aires, 1979.

GUERRERO Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Porrúa, México 1970.

INSTITUTO De Investigaciones Jurídicas, Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, UNAM, México 1987.

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

MUÑOZ Ramón Roberto, Derecho del Trabajo, T II, Porrúa, México 1983.

ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo, Empleo y Condiciones de Trabajo del Personal Docente, Oit, México 1981

TRUEBA Urbina Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, T II Segunda ed., Porrúa, México 19979

UNIVERSIDAD Nacional Autónoma de México, Planteamientos Varios en torno a la Propuesta de Adición del apartado "C" del artículo 123 Constitucional, UNAM, 1977.

Legislación:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Cuarta Edición 2001, Ediciones Fiscales ISEF, S.A.

Ley Federal del Trabajo, Sexta Edición, Ediciones Fiscales ISEF, S.A.

Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, Coordinación de Legislación y Jurisprudencia del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Revistas:

FERNANDEZ Alfredo L., La Evaluación del Trabajo Académico, Perfiles Educativos, No. 53-54, Julio-Diciembre, México 1991

GALAN Giral María Isabel, La Evolución de los Académicos en la UNAM, Perfiles Educativos No. 53-54 Julio-Diciembre, México 1991.

GIL Antón Manuel, Los Académicos y el Futuro de la Universidad, Estudios, Filosofía, Historia, Letras , Vol. XI Nos. 39-40, Invierno-Primavera, Mexico 1994-1995.

GONZALEZ Oropeza Manuel, Análisis de los Debates en el Consejo Universitario sobre el Estatuto del Personal Académico, Cuadernos de Legislación Universitaria, Vol. II No. 2 Enero-Abril, México 1987.

IBARROLA, María de, La Evaluación del Personal Académico desde la perspectiva del Desarrollo Sui Generis de la Educación Superior en México, Perfiles Educativos, No. 53-54, Julio-Diciembre, México 1991.

ITALO Morales Hugo, Terminación de las Relaciones Laborales entre la UNAM y su Personal, Cuadernos de Legislación Universitaria, Vol. II No. 2, Enero-Abril, México 1987.

MARÍN Marín Alvaro, El Derecho Académico en México en los albores del Siglo XXI, Quorum Año IX No. 72 Mayo-Junio México 2000

MUÑOZ García Humberto Promoción y Permanencia del Persona Académico Cuadernos de Legislación Universitaria, Vol. II No. 2, Enero - Abril, México 1987.

ORNELAS Carlos, LA Profesión Académica y la Autoridad, Cuadernos de Legislación Universitaria, Vol. III No. 6, Mayo-Agosto, México 1988.

TODOROW Joao Claudio, Autoevaluación Institucional y el Nivel Académico, Universidades Enero, México 1990.

TORAL Azuela Alfredo, Ingreso, Derechos y Obligaciones del Personal Académico, Cuadernos de Legislación Universitaria V II No. 2, Enero - Abril, México 1987

VARELA Petitto Gonzalo, El Mercado Académico de la U.N.A.M. Diversificación Laboral de una Epoca de Crisis, Revista Mexicana de Sociología, Año LIII No. 4 Octubre-Diciembre México 1991.

126  
M. R. L.