

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE**

**LA SEGURIDAD SOCIAL**

**LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES  
ACADÉMICOS AL SERVICIO DE LA UNAM EN EL  
CONCURSO DE OPOSICIÓN**

**TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A:**

**GABRIEL GARCÍA VARGAS**

**ASESOR: LIC. LILIA GARCIA MORALES.**

**MÉXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA**

**2007**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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.

*A quienes ayudaron  
para llevar a buen  
término una vida de  
estudiante*

*A quienes no lograron  
impedirlo.*

*A mi familia y amigos,  
por estar ahí aún  
cuando no siempre es  
agradable*

*A la Universidad  
Nacional Autónoma de  
México, por ser mi  
segundo hogar*

*A los profesores con  
quienes he tenido la  
fortuna de tomar clase,  
por mostrarme lo que  
se debe hacer, y lo  
que no.*

# LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS AL SERVICIO DE LA UNAM EN EL CONCURSO DE OPOSICIÓN

	Pags.
<b>Introducción</b> .....	I

## CAPÍTULO I

### CONCEPTOS GENERALES

1.1. Trabajo .....	1
1.2. Relación de trabajo .....	3
1.2.1. Subordinación .....	5
1.2.2. Sujetos de la Relación de Trabajo .....	8
1.2.2.1. Trabajador .....	9
1.2.2.2. Patrón .....	11
1.2.3. Salario .....	12
1.2.4. Servicio Personal .....	14
1.3 .Contrato de Trabajo .....	16
1.3.1. Contrato individual .....	17
1.3.2. Contrato colectivo .....	18
1.4. Condiciones de trabajo .....	20
1.5. Trabajador académico .....	22
1.5.1. De la UNAM .....	23
1.5.1.1. Derechos .....	25
1.5.1.2. Obligaciones .....	26
1.6. Terminación de la relación laboral .....	29
1.7. Rescisión de la relación laboral .....	31
1.8. Estabilidad en el trabajo .....	35

## **CAPÍTULO II**

### **ASPECTOS HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO**

2.1. Roma. . . . .	43
2.2. Europa. . . . .	48
2.2.1. Edad Media. . . . .	49
2.2.2. Edad Moderna. . . . .	53
2.2.3. Edad Contemporánea. . . . .	55
2.3. América. . . . .	64
2.3.1. Estados Unidos de Norteamérica. . . . .	64
2.3.2. México. . . . .	66

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO LEGAL VIGENTE**

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. . . . .	78
3.2. Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México. . . . .	81
3.3. Ley Federal del Trabajo de 1970. . . . .	83
3.4. Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México. . . . .	86
3.5. Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México. . . . .	92
3.6. Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México. . . . .	102
3.7. Jurisprudencia. . . . .	111
3.8. Criterios de interpretación. . . . .	121

## **CAPÍTULO IV**

### **LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

## EN EL CONCURSO DE OPOSICIÓN

4.1. El concurso de oposición como mecanismo de ingreso de los trabajadores académicos. . . . .	126
4.2. La Situación Laboral de los Trabajadores Académicos al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México en el concurso de oposición. . . . .	130
4.3. Beneficiados de la estabilidad. . . . .	134
4.4 Propuesta de modificación a las cláusulas 13 fracciones I y XI, y 14 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México. . . . .	136
<b>Conclusiones. . . . .</b>	<b>139</b>
<b>Bibliografía. . . . .</b>	<b>141</b>

## INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación se analizó el estado jurídico que guardan, los profesores que prestan sus servicios académicos a la Universidad Nacional Autónoma de México, cuando estos han solicitado la apertura de un concurso de oposición, ya sea para obtener la definitividad o para promoverse de categoría.

Por la naturaleza de las labores académicas, para considerar al académico como definitivo (es decir, que es un trabajador por tiempo indeterminado) no basta con la existencia permanente de la fuente de trabajo, sino que debe mostrar idoneidad para el desarrollo de sus actividades, siendo el medio de acreditar la misma el examen de oposición para ingreso o promoción, en las diversas categorías existentes.

El desempeño en el servicio académico está sujeto a un vasto régimen de responsabilidades. En lo general se rigen por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, encontrando su sustento principal en el contrato colectivo, que es materia de su labor, en el que podemos encontrar sus derechos, al igual que sus obligaciones. Del respeto de los primeros y el cumplimiento de las segundas, se establecerá el adecuado desarrollo de las actividades laborales/académicas, que es la manera ideal de realizar la delicada labor que tienen encomendada.

Para abordar nuestro tema, se desglosará en cuatro capítulos: el **primero** de ellos abordará lo concerniente a los conceptos fundamentales que serán la base teórica de esta tesis profesional como son; trabajo, trabajador, relación de trabajo, condiciones de trabajo, terminación y rescisión de la relación laboral, trabajador académico. Por la variedad y la necesidad de comprenderlos de la mejor manera posible, se ha recurrido a definiciones etimológicas, legales jurisprudenciales y en ciertos momentos recurrimos a otras ciencias no tan cercanas al derecho.



El **segundo capítulo** se refiere a los antecedentes de las relaciones laborales, en atención a que estos mostraran el fin y desenvolvimiento de esta figura, en sus diferentes momentos, con sus consecuencias adversas y benéficas a la clase trabajadora para comprender, de manera administrada con la definición legal, los verdaderos alcances y condiciones que guardan, pues la que mantiene el personal académico de la Universidad Nacional Autónoma de México con esta es un trabajo especial. Con esto podremos analizar una relación laboral muy particular por si misma.

En nuestro **capítulo tercero** hacemos referencia a los ordenamientos legales vigentes que regulan las relaciones laborales entre la Universidad Nacional Autónoma de México y su personal académico, conociendo así las características únicas y que la diferencian de otras, los fundamentos de su existencia y del porque se le considera un trabajo especial. También se revisan diversos criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y otras disposiciones que sin ser emanadas de un cuerpo legislativo son interesantes para una mejor comprensión

Por último, en el **cuarto capítulo** retomaremos todos los conceptos, antecedentes y disposiciones legales, para que en base a ellos podamos dar un panorama de cual es la situación o el “status” legal del personal académico que se encuentre en la particular situación de participar en un examen de oposición. En particular se revisarán los derechos y obligaciones que existen en las mencionadas circunstancias.

## CAPITULO PRIMERO

### CONCEPTOS GENERALES

Para entrar al estudio de la situación laboral en los exámenes de oposición de la UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, y los profesores que, prestando sus servicios a la misma, se encuentren en proceso de presentar o presentaron el examen de referencia, es preciso analizar todas aquellas figuras que nos ayuden a comprender, con mayor profundidad, la situación jurídica en concreto bajo la cual se encuentran unidos nuestra máxima casa de estudios y su personal académico, en esta situación particular.

#### 1.1 Trabajo

El concepto de trabajo tiene varias acepciones, si bien la que nos interesa es la emanada de la ciencia del derecho, se dará un rápido vistazo a otras figuras. En Economía, el trabajo es considerado como uno de los tres factores de la producción (trabajo, tierra y capital). Se le conceptúa como la medida del esfuerzo hecho por seres humanos.<sup>1</sup> En física el trabajo puede ser la energía usada para deformar un cuerpo o, en general, alterar la energía de cualquier sistema físico, o bien como una fuerza constante aplicada sobre una distancia.<sup>2</sup>

**El concepto de trabajo en el campo del derecho**, es diferente a las definiciones de otras ciencias, de inicio consideremos lo manifestado por el doctor Borrell Navarro, quién opina que “El trabajo es toda actividad humana, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio, actividad que también es social y económica, la que para algunos puede ser material y/o intelectual, aunque se considera por muchos estudiosos de esta materia, que toda actividad por muy material que

---

<sup>1</sup> Cfr. Wikipedia. [http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo\\_\(Economía\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_(Economía)). 2006

<sup>2</sup> Cfr. Wikipedia. [http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo\\_\(física\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_(física)). 2006

sea, requiere también de una parte del intelecto.”<sup>3</sup> Puede notarse que esta definición rescata la discusión doctrinal acerca de que el trabajo, al ser desarrollado por el hombre, es en mayor o menor grado sujeta de raciocinio, facultad humana, pues de lo contrario podría pensarse que se realiza un trabajo ajeno a la facultad humana.

Ampliando en el tema, **la definición legal de trabajo** en nuestro país, contenida en el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, la cual establece que “...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.” Con esto entendemos que el trabajo debe ser realizado por personas, lo cual nos aleja del concepto científico que no contempla esta limitación. También hace mención, en relación directa a la personalización del trabajo, a las características de intelectual o material, que son las formas en que el hombre exterioriza sus acciones. Y admite que se puede tener diferente habilidad en la realización del trabajo para reconocerlo como tal.

Al respecto el trabajo como actividad humana, encontramos que “El hombre trabaja, esto es, actúa inteligentemente bien sobre su medio natural o físico, manejando materia –trabajo manual- bien sobre su medio cultural o social, manejando signos o símbolos –trabajo intelectual.”<sup>4</sup>. De estas líneas podemos inferir que el hombre de manera inherente a él trabaja, es decir, exterioriza su actividad en su entorno, ya sea material o intelectual.

Tomando como base lo anterior podemos definir el trabajo como **la actividad humana tendiente a la realización de un fin, en beneficio propio y/o ajeno**. Pero no basta con la realización del trabajo para que encuentre cobijo en la legislación laboral. De manera inherente necesita de ciertas características, que se estudiarán en el siguiente punto.

---

<sup>3</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Octava edición. Editorial SISTA. México. 2006. p 83.

<sup>4</sup> ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. Derecho del Trabajo. Decimoctava edición. Civitas Ediciones. España. 2000. p 40

## 1.2 Relación de Trabajo

Las relaciones laborales suponen un concepto fundamental, pues es el punto de inicio para la existencia del derecho del trabajo. Si bien existen varias definiciones para la relación de trabajo, la primera que revisaremos nos la proporciona el Diccionario Jurídico Mexicano, el cual nos dice: “Denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.”<sup>5</sup>

Al respecto el doctor Cavazos Flores dice que “El contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, en tanto que la relación de trabajo se inicia hasta que empieza a prestarse el servicio.”<sup>6</sup> Esta opinión doctrinaria nos da una interesante división de ambos conceptos al mostrar que la relación de trabajo depende inequívocamente de la manifestación en el mundo real del servicio, mientras que el contrato puede celebrarse en determinado momento y en el mismo señalar que el servicio se prestara con posterioridad. Sin embargo, parece mas adecuado lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, porque desde que se celebra el contrato ya se esta sujeto a los términos del mismo, hay subordinación de quien presta los servicios al iniciarlos en determinado momento, y quien los recibe se beneficiará de ellos y pagará por ellos hasta ése determinado momento.

En concepto del doctor Borrell Navarro “La relación individual de trabajo, la que puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de trabajo, consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario.”<sup>7</sup> Y el doctor De la Cueva ahonda aun más, al decir que “... la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la

---

<sup>5</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Primera edición. Porrúa-UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. México. 2005, p. 3281.

<sup>6</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas mas Usuales sobre Temas Laborales. 3ª edición. Trillas. México. 1989. p 59.

<sup>7</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. p. 195.

prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos-Ley y de sus normas supletorias.”<sup>8</sup> Adiciona líneas después, en relación al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo “... donde hay una prestación de trabajo, ahí hay una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral.”<sup>9</sup> Vale la pena hacer el comentario respecto del concepto del doctor De la Cueva, respecto del cual se puede sugerir la idea de que no solo “se aplica al trabajador un estatuto objetivo”, sino que también se aplica al patrono, pues ambas partes son sujetos de derechos y obligaciones en el estatuto a que hace mención.

La Ley Federal del Trabajo en vigor en sus artículos 20 y 21 establece que **una relación de trabajo supone**, sin importar la causa que la propició, **que una persona preste a otra su trabajo, de manera personal y subordinada al segundo, a cambio del pago de un salario**. Si bien en un contrato individual de trabajo se hacen constar estas obligaciones, no es indispensable la existencia física de éste, pues aunque no se haya celebrado el contrato la relación de trabajo existe entre quien presta un trabajo subordinado personal y aquel que lo recibe, y dicho trabajo tiene los mismos efectos de un contrato individual de trabajo. De lo que se desprende que la existencia de una relación de trabajo presume la existencia de un contrato individual de trabajo, y viceversa.

De la lectura de los conceptos doctrinarios citados en los párrafos precedentes, se desprende que el concepto legal es reconocido por diversos tratadistas, además se coincide en reconocer que en la relación de trabajo se reúnen cuatro elementos fundamentales: la subordinación o disposición, los sujetos de la relación de trabajo, el salario o retribución y el servicio personal. En los siguientes párrafos se verán más en detalle.

---

<sup>8</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Decimanovena edición. Editorial Porrúa. México. 2003. p 187.

<sup>9</sup> *Ibidem*. P 188.

### 1.2.1 Subordinación

En la definición legal de relación de trabajo encontramos que el trabajo debe prestarse de manera subordinada. La subordinación es la característica que **va a diferenciar al trabajo de una relación de trabajo**.

El origen etimológico de la palabra subordinación viene del latín *subordinationis*, que es la acción de subordinar, del vocablo *sub*, el cual significa bajo, y *ordino, avi, atum* o *are*, que significan ordenar o suponer. Es la sumisión que corresponde a quien ejerza un mando o autoridad en razón de parentesco, relación social, relación jurídica y otras. Es decir, la subordinación es un poder que faculta a una persona mandar a otra de acuerdo a la relación que dio origen a dicha subordinación, siendo esta misma el límite al mando otorgado.<sup>10</sup>

Una idea de este concepto nos la proporciona el doctor De la Cueva, que al respecto nos dice: "... es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u ordenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo."<sup>11</sup> Es decir que el trabajador prestará sus servicios de manera tal que se ajusten a las directrices que el patrón establezca para el buen funcionamiento de la empresa. Puede destacarse también que el trabajador que no siga dichas directrices esta alejándose de su obligación de prestar un trabajo subordinado, y con ello se alejaría del concepto de relación de trabajo.

Opinan de la misma manera los tratadistas españoles Alonso Olea y Casas Baamonde quienes nos dicen: "Los servicios se prestan dentro del ámbito de organización y dirección de quien paga los salarios... lo que

---

<sup>10</sup> Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. Cit. 3574.

<sup>11</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 203.

tradicionalmente se ha llamado subordinación o dependencia del trabajador al empresario, entendida, como se debe, en el sentido de obediencia a las órdenes e instrucciones del empresario para la ejecución del contrato...”<sup>12</sup> Si bien hace referencia al estatuto laboral de España, se reconoce la característica de la subordinación como la prestación de servicios bajo la dirección y organización del empresario o patrón.

Si bien en nuestra legislación no hay una definición exacta de subordinación, en la doctrina encontramos algunas pautas al respecto. Además de la referencia contenida en el concepto legal de relación de trabajo, en el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo encontramos que “Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.”, que analizado en conjunto con el artículo 134 fracción III del mismo ordenamiento que a la letra dice: “Son obligaciones de los trabajadores:

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;” del análisis en conjunto de ambos textos se infiere que **el trabajador, al prestar sus servicios, debe encontrarse siguiendo las indicaciones del patrón** (o en su caso, de sus representantes) de esta manera se da cumplimiento al concepto de relación de trabajo.

Además, encontramos criterios sustentados por la Suprema Corte de la Nación respaldo a lo manifestado, en concreto el siguiente:

Localización:

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

127-132 Quinta Parte

Página: 117

Jurisprudencia

---

<sup>12</sup> ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. Op cit. p 59

Materia(s): laboral

**SUBORDINACION, CONCEPTO DE.** Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio; esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado quien presta el servicio, en todo lo concerniente al trabajo.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volúmenes 121-126, página 87. Amparo directo 7061/77. Nefthalí de los Santos Ramírez. 12 de marzo de 1969. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solís.

Volúmenes 103-108, página 97. Amparo directo 2621/77. Jorge Lomelí Almeida. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Volúmenes 121-126, página 87. Amparo directo 686/79. Salvador Medina Soloache y otro. 13 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Nuñez.

Volúmenes 121-126, página 87. Amparo directo 744/79. Gregorio Martínez Spiro. 25 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Hernández Saldaña.



Volúmenes 127-132, página 73. Amparo directo 4611/78. Remigio Jiménez Márquez. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

Nota: La Ley Federal del Trabajo a que se refiere esta tesis corresponde a la ley laboral de 1970.

Genealogía:

Informe 1977, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 37, página 42.

Informe 1979, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 27, página 25.

Séptima Epoca, Volúmenes 151-156, Quinta Parte, página 228.

Informe 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 203, página 156.

Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, tesis 297, página 267.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 530, página 350.

De lo que podemos concluir que **la subordinación es el deber bilateral del trabajador y el patrón, el trabajador de prestar sus servicios bajo la dirección de su patrón con el fin de conseguir los intereses del mismo, y a su vez el patrón de limitar sus indicaciones al trabajo contratado**. La idea de un trabajo subordinado no califica al hombre, sino que diferencia un trabajo realizado con libre albedrío, y un trabajo que se debe desarrollar bajo la supervisión o dirección de alguien ajeno –el patrón-.

### **1.2.2 Sujetos de la relación de trabajo**

En una primera instancia, a reserva de estudiarlos con mayor detenimiento, en toda relación de trabajo encontramos a una persona que asume el compromiso de prestar su fuerza de trabajo, cediendo el producto de ella, bajo la dirección (subordinación) de otra, que asumiendo la

dirección a que se hace mención, se compromete a su vez a remunerar los servicios recibidos.

El sustento legal donde encontramos a los sujetos de la relación de trabajo esta contenido, en primer lugar, en nuestra carta magna, que en su artículo 123 menciona a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, trabajadores, empresa, empresarios, patronos, los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal. La doctrina y la misma legislación en la Ley Federal del Trabajo (reglamentaria del artículo 123 comentado) engloban las anteriores en dos términos, trabajador y patrón, de manera independiente a como se les denomine en el contrato de trabajo. Particularmente en su artículo segundo, que nos menciona que las normas laborales buscan equilibrio y justicia social “entre trabajadores y patronos”. El doctor De la Cueva sustenta esta idea al mencionar que entre todas las personas que entregan su energía de trabajo a otra no existe diferencia alguna en emplear los términos trabajador, obrero o empleado.<sup>13</sup>

### **1.2.2.1 Trabajador**

Para dar un concepto, revisaremos varias definiciones que existen al respecto. La primera es del Diccionario Jurídico Mexicano, que define al trabajador como la persona física, de manera independiente al nombre o denominación que se le asigne, que vive de su esfuerzo -intelectual o material- el cual presta de manera personal y bajo la dirección e instrucciones de otra.<sup>14</sup>

Al respecto el doctor José Dávalos, menciona: “El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la ley... entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales, no admite

---

<sup>13</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p 152

<sup>14</sup>Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. Cit. p.p. 3694-3695.

distinciones.”<sup>15</sup> Como se aprecia, el vocablo trabajador implica la prestación del servicio -sea el que sea- con apego a lo establecido en la ley. También podemos notar que habla de “fuerza de trabajo”, con lo que nos hace referencia a que el trabajador es una persona física, pues las personas morales no pueden –mas bien no tienen- la mencionada fuerza de trabajo.

Criterio similar sostiene la obra Derecho del Trabajo al explicarnos que el trabajador, para ser considerado como tal, debe ser una persona física, pues la única capaz de desarrollar la actividad humana que es característica social que un contrato de trabajo encuadra, y al mismo tiempo esta sujeto a un contrato de trabajo (o relación de trabajo), con todas las obligaciones inherentes al mismo; entendiéndose entonces al trabajador como “...la persona que contractualmente presta sus servicios a otra contra salario, sujeta a las órdenes e inserta en la organización de esta.”<sup>16</sup>

La doctrina no se aleja del concepto legal vigente, el cual nos dice que “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado” en el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo. Reconociendo que solo las personas físicas pueden ser trabajadores, pero que además debe dar como contraprestación a otra persona sus servicios de manera subordinada y en forma personal, acorde con las características que deben contener toda relación de trabajo.

La doctrina y la legislación, repetimos, sostienen criterios similares, por lo que en atención a ellas se puede decir que **trabajador es la persona física que de manera voluntaria presta su fuerza de trabajo y/o servicios a otra, siendo necesario que sea de manera subordinada**, esto es, bajo la dirección e instrucciones de quien recibe sus servicios para llevar a buen término sus fines, **recibiendo a cambio una contraprestación llamada salario.**

---

<sup>15</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Porrúa. México. 2000. p 3.

<sup>16</sup> Cfr. ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. Op cit. Pp 71 y 72.

### 1.2.2.2 Patrón

El vocablo patrón viene de la palabra patrono, que a su vez viene del latín *patronus*. El patrón es un sujeto primario de la relación jurídica de empleo. Si bien es frecuente encontrarlo como persona física, también puede perder su naturaleza físico-individual para formar parte de una sociedad o persona moral.<sup>17</sup>

Otra definición nos la da el tratadista Sánchez Alvarado, al decir que es “La persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada.”<sup>18</sup> De este concepto encontramos como agregado a la definición legal la diferenciación de trabajo intelectual y trabajo material. Si bien existe cierta controversia en el sentido de que debe considerarse que cualquier trabajo humano tiene inmersa facultades intelectuales, no hace más que reconocer el concepto legal de trabajo, que admite que el trabajo prestado puede ser material o intelectual.

Nuestra legislación no solo reconoce la existencia de personas morales que pueden ser patronos, sino que define a la empresa como la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, y a los establecimientos o auxiliares (cualquiera que sea su denominación) como las unidades técnicas como aquellas que integre a la empresa y colabore a cumplir los fines de la misma.

Es de notarse que la mayor parte de los autores no adoptan un concepto de patrón, solo se remiten al contenido en la ley, situación comprensible por lo corta pero concisa que resulta. Sin embargo, el doctor Borrell Navarro, sin adoptar uno propio, adiciona el concepto de la ley diciendo: “Para nuestro Código Laboral, “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, debiendo éstos quedar

---

<sup>17</sup> Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. Cit. 2808

<sup>18</sup> SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. México. 1967. p 299.

subordinados a aquél”.<sup>19</sup> Se integra la idea de la subordinación, sin embargo ya se planteó que los servicios del trabajador reputan aquella.

El concepto legal de patrón se encuentra en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo: **"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."** En su sencillez engloba las características básicas que para ser considerado patrón se requieren. Primero, y a diferencia de los trabajadores, no es potestad exclusiva de las personas físicas pues las personas morales también pueden ser patrones. Además se encuentra la necesidad de recibir o beneficiarse de la actividad de un número indeterminado de trabajadores. Si bien la definición legal no expresa que el trabajo debe ser subordinado, la interpretación armónica de esta definición con la del trabajador nos indica que la misma condición de trabajador necesariamente incluye la subordinación, por lo que al beneficiarse de sus servicios, es claro que estos se le prestan bajo su dirección.

### **1.2.3 Salario**

El salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc.

En la antigüedad, la remuneración podía ser pagada con sal (de donde proviene la palabra salario). Se suele usar la palabra sueldo, término del que a su vez procede la soldada, para referirse al salario pagado en forma mensual. En algunos rubros el período suele ser diario o quincenal, y en ese caso a la remuneración de ese período se le llama jornal.

Para el Diccionario Jurídico Mexicano el salario "Se trata de una institución fundamental del derecho del trabajo que representa la base del

---

<sup>19</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. p. 95.

sustento material de los trabajadores y una aspiración social, personal y familiar.”<sup>20</sup> Recurriendo al pensamiento de los autores Alonso Olea y Casas Baamonde, “...lo definitorio del salario no es la cosa que se da y recibe, que puede ser muy diversa según la clase de salario, ni el acto de darla o recibirla sino el título en virtud del cual se da y se recibe. El salario se da como contenido u objeto de la prestación del empresario en cumplimiento de su obligación básica de remunerar el trabajo, y se recibe por el trabajador como contraprestación de su trabajo.”<sup>21</sup> Con esto entendemos que para definir al salario no debemos considerar lo que el patrón entrega al trabajador ni la entrega misma de la cosa, sino que el salario es retribuir al trabajador por los servicios prestados, otorgar lo ofrecido a cambio de lo que se recibió. En otras palabras, cerrar el círculo que implica la relación de trabajo, la prestación a cambio del trabajo subordinado realizado.

El doctor De la Cueva nos dice que en su concepto el salario “...es la retribución que debe recibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.”<sup>22</sup> Esta definición contiene las características legales que debe perseguir el salario en concordancia con el artículo 123 apartado A fracción VI y apartado B fracción IV de nuestra Carta Magna, en concordancia con los artículos 85 y 90 de la Ley Federal del Trabajo, y en su esencia concordante con otros autores, reconoce su característica de ser la contraprestación al trabajo, cumplimentado el concepto de relación de trabajo.

La Ley Federal a la que acabamos de hacer mención estipula en su artículo 82 que **“Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”** Nuestra legislación incluye varias modalidades, características que debe tener. Podemos destacar los elementos que lo integran (pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones,

---

<sup>20</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. Cit. p. 3408.

<sup>21</sup> ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. Op cit. Pp 325 y 326.

<sup>22</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 297.

percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y otras cantidades o prestaciones que se entregue al trabajador por su trabajo), denominación (por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o cualquier otra), términos para su pago (no mayores de una semana para prestadores de trabajo material y de quince días para los demás), su función social (debe ser remunerador y nunca menor al mínimo). En este punto debemos mencionar que existe el salario mínimo, el cual es la cantidad mínima que debe percibir un trabajador por una jornada de trabajo, el cual es determinado por una comisión integrada por representantes de los trabajadores, patrones y gobierno.

Otras características que regulan al salario son: equidad en el salario (un trabajo igual, en condiciones iguales, implica salario igual), clasificación de los salarios mínimos (generales y profesionales, y dentro de ambos, zonificación por área geográfica), protección al salario (libre disposición del salario, pago directo al trabajador y el pago del mismo en moneda corriente). La ley es amplia al proteger al trabajador para el goce y disfrute de su salario, acorde con la función social del mismo.

#### **1.2.4 Servicio Personal**

La definición legal de trabajador hace mención específica de que el servicio se prestará de **manera personal**, lo que puede ser entendido como que la persona a quien se contrató para desarrollar el trabajo

El doctor De Buen dice al respecto que “Podemos afirmar que lo fundamental de esta característica se pone de manifiesto cuando se trata de determinar si es laboral o no una relación determinada, al grado de que si el supuesto trabajador no presta por si mismo los servicios sino que lo hace por conducto de otras personas, necesariamente habrá que concluirse que la relación de que se trata no tiene la naturaleza laboral.”<sup>23</sup> Por lo que

---

<sup>23</sup> DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. Decimoséptima edición. Editorial Porrúa. México. 2005. p.p. 493-494

entendemos que la razón de ser del servicio personal, es que de no ser así no se puede considerar que la relación es de trabajo, y este criterio es acertado, pues la persona que realiza el trabajo es quien debe gozar de los beneficios que dicha labor acarrea, y no realizarse a través de terceros.

Siguiendo esta misma línea, los autores Alonso Olea y Casas Baamonde señalan que el trabajador en el contrato de trabajo va a prestar servicios retribuidos, lo que lo obliga a una deuda de actividad y no de resultado, es decir que lo que se compromete es a trabajar o prestar sus servicios, por lo que para que esto se **cumpla debe trabajar personalmente** y que la sustitución es contradictoria a la prestación del servicio pactado.<sup>24</sup> La posibilidad de que no sea el trabajador quien desempeñe el trabajo pactado pone en duda que la relación existente sea de naturaleza laboral.<sup>25</sup>

Para la ley es indispensable la característica del trabajo directamente prestado por el trabajador, manifestándolo de manera particular en los artículos:

- 8, que establece la obligación del trabajador de prestar el servicio pactado de manera personal.
- 10, al estipular que el patrón utiliza los servicios de su o sus trabajadores, es decir, su fuerza de trabajo y no un resultado en concreto.
- 20, al señalar que la relación de trabajo implica la prestación personal de un trabajo, y el contrato la obligación de prestar un trabajo personal a partir de un momento determinado.
- 21, al establecer que prestar un trabajo personal hace presumir un contrato y/o una relación de trabajo con quien lo recibe.
- 25, que establece en su fracción III la obligación de puntualizar los servicios que se prestarán, y la fracción VIII al referirse a la

---

<sup>24</sup> ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. Op cit. p 57

<sup>25</sup> Idem.



capacitación y adiestramiento, que precisamente versan del trabajo prestado.

- 27, al estipular que si no es fijado un trabajo o servicio que deba prestarse, el trabajador hará uno compatible con su capacidad y que sea acorde con el requerido por el patrón.

Por lo que podemos concluir que la naturaleza del trabajo que el patrón debe recibir es forzosamente desarrollada de manera personal por el trabajador, pues es precisamente este quien ha hecho el compromiso con el patrón, y a cambio de los servicios prestados será que reciba la contraprestación pactada. Si el servicio no se presta de manera personal por el trabajador, no existe relación laboral, pues simplemente no se puede considerar trabajador a una persona que no trabaja.

### **1.3 Contrato de Trabajo**

Doctrinalmente encontramos que "...es una relación jurídica por virtud de la cual los frutos del trabajo pasan, <<ab initio>>, desde el momento mismo desde el momento mismo de su producción, a integrar el patrimonio de persona distinta del trabajador."<sup>26</sup>

La legislación laboral no tiene una definición exacta de contrato de trabajo, pero se puede inferir de sus demás disposiciones. Sabemos que existe dicho concepto pues los contratos de trabajo obligan a lo pactado en ellos, y la prestación de un trabajo subordinado presume la existencia de un contrato de trabajo. Además, la misma ley nos menciona los contratos individuales y los contratos colectivos, y si lo analizamos en correlación con lo anterior se observa que el contrato de trabajo es la especie, y los contratos individuales y colectivos son el género. Ahora veamos las características de estas dos figuras.

---

<sup>26</sup> Ibidem. p 55

### 1.3.1 Contrato Individual

El doctor De la Cueva nos dice respecto del contrato de trabajo "...cuya misión consiste en crear un vínculo jurídico, en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar un trabajo a partir de la fecha que se estipule y el patrono a pagar el salario desde el día en que se inicie la prestación del trabajo."<sup>27</sup> En si, el contrato es el medio por el cual se establecen las obligaciones y derechos recíprocos del trabajador y del patrón, y a diferencia de la relación, es el reconocimiento expreso que genera dicha relación.

Esta figura se encuentra bien definida por la ley, siendo esto reconocido incluso por la doctrina pues no se alejan del concepto existente. En particular el Licenciado Euquerio Guerrero nos dice que "...consideramos preferible recurrir al texto de la Ley, ya que éste, por lo demás, responde a las exigencias doctrinales, interpretando adecuadamente algunas de sus expresiones."<sup>28</sup>

El contrato individual de trabajo **es la relación jurídica que obliga a una persona llamada trabajador a prestar un trabajo o servicio subordinado recibiendo a cambio un salario**. La existencia por escrito del contrato no es indispensable, pues además de que es obligación del patrón tenerlo, el hecho de prestar el trabajo de manera subordinada hacia otra persona reputa la existencia de una relación de trabajo, la que surtirá los mismos efectos de un contrato individual de trabajo, según lo reconoce nuestra Ley Federal del Trabajo en sus artículos 24, 25 y 784 fracción VII. El concepto legal de contrato individual de trabajo podemos consultarlo en el artículo 20 de la mencionada ley que dice: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario." La ley nos dice que la realización de un trabajo subordinado significa que existe un contrato de trabajo, por lo que

---

<sup>27</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p 209.

<sup>28</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésimo tercera edición. Porrúa. México. 2006. p. 32.

podemos considerar dicho documento como la manera de hacer formal la relación de trabajo, pues la simple prestación del trabajo subordinado genera derechos y obligaciones.

### 1.3.2 Contrato Colectivo

Nuevamente encontramos un apego, casi literal al legal, de la doctrina sobre el concepto de contrato colectivo. Sin embargo, también se marcan algunos signos distintivos. El tratadista Mario de la Cueva comenta en su obra que "...el contrato colectivo es el capitel del derecho colectivo del trabajo, el recipiente en el que el movimiento obrero vierte las condiciones de trabajo que arranca periódicamente al patrono... llena la misión suprema de superar constantemente los mínimos constitucionales y legales en beneficio de los trabajadores;<sup>29</sup>" en estas emotivas líneas el autor destaca que es una conquista para los trabajadores, por medio de la cual obtienen no solo aquello, por mínimo que sea, que retendrán de manera inamovible en la prestación de su trabajo, sino que además es la base o el peldaño en que descansan sus aspiraciones futuras, el mejoramiento en su vida laboral, sus condiciones y sus prestaciones.

En opinión del doctor Borrell Navarro, son las disposiciones que de común acuerdo se establecen para reglamentar las relaciones laborales entre trabajadores (a través de su sindicato) y patronos en las empresas, pues su contenido norma las condiciones de trabajo y son de imperiosa obligatoriedad; su fin es proporcionar seguridad y estabilidad a sus partes<sup>30</sup>.

Conviene en este punto hacer referencia a la figura del sindicato, pues al contrario de la relación de trabajo, o el contrato individual de trabajo, el titular de un contrato colectivo es el sindicato. La misma ley nos refiere en su artículo 356 que "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos

---

<sup>29</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p 387

<sup>30</sup> Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. pp 569-570.

intereses.” Es decir, la unión legítima de trabajadores o patrones con el fin de procurar el debido desarrollo de sus intereses. Con esto se comprende mejor la definición en la misma fuente, en específico el artículo 386: **“Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”**

Se aprecia que surgen diferencias entre los contratos individuales y los colectivos, como que los primeros son entre trabajador y patrón, mientras que los segundos son entre un(os) sindicato(s) y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones. Recordemos que el patrón por sí puede ser una persona moral, como lo es un sindicato, mientras que los trabajadores deben ser personas físicas. ¿Esto significa que un contrato colectivo excluye a uno individual? Es claro que no, pues si concordamos la definición de contrato colectivo con el principio que establece que a igual trabajo bajo las mismas circunstancias corresponde el mismo salario, salta a la vista que no todos los trabajadores de una empresa (o subordinados al mismo patrón) realizarán forzosamente el mismo trabajo bajo las mismas circunstancias, y por ello, aunque se establezcan las condiciones generales en el contrato colectivo, en el contrato individual (apegado al primero) contendrá las condiciones específicas del trabajador de que se trate. También pueden encontrarse semejanzas entre estos, como que toda estipulación hecha a favor del trabajador que sea mayor a la establecida en la ley será válida, mientras que no pueden contener bajo ninguna circunstancia o concepto, situaciones inferiores a las legalmente concedidas al trabajador.

Criterio semejante sostiene el autor Euquerio Guerrero, quien además de adherirse a la definición legal de contrato colectivo, explica que a diferencia de la norma legal los contratos colectivos evolucionan para dar al

trabajador mejores derechos y condiciones más favorables, sin que pueda restringir las prerrogativas de la legislación laboral<sup>31</sup>.

El contrato colectivo se encuentra sujeto a varias restricciones en nuestra ley laboral, como la obligatoriedad que tiene el patrón de realizar el contrato colectivo, si emplea a trabajadores de un sindicato y este se lo solicite. En el posible caso de que el patrón emplee a trabajadores que pertenezcan a diferentes sindicatos, según las circunstancias podrá celebrar el contrato con el sindicato que tenga mayor número de trabajadores, con los sindicatos mayoritarios, o uno para cada profesión.

Al contrario de la relación de trabajo, que por si misma reputa la existencia del contrato individual, el contrato colectivo podrá ser nulo si no consta por escrito, según consta en los artículos 387-390 de la Ley Federal del Trabajo.

#### **1.4 Condiciones de Trabajo**

Por su mismo nombre podemos elaborar un concepto preliminar, y éste sería que son todas aquellas disposiciones y reglas bajo las cuales se prestaran los servicios de la relación de trabajo.

Al respecto, el licenciado Cervantes Nieto señala que “los derechos y las obligaciones derivados del contrato de trabajo, vienen a constituir precisamente las condiciones de éste, y serán las que van a establecer la forma y los términos en que se va a ejecutar el trabajo.”<sup>32</sup> De manera certera el autor en comento nos señala que las condiciones de trabajo se desprenden de la necesidad de reglamentar la manera en que serán cumplidos los derechos y obligaciones que asumen patronos y trabajadores en su respectiva esfera. El doctor De la Cueva da como

---

<sup>31</sup> Cfr. GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. pp. 330-331

<sup>32</sup> CERVANTES NIETO, Héctor. Consejos Prácticos sobre el Contrato Individual de Trabajo. Lineamientos básicos para a prevención de problemas en las relaciones laborales. Ediciones Fiscales ISEF. México. 2002. p. 23.

concepto que son las normas que establecen los requisitos para defender la salud y la vida del trabajador en su centro de trabajo, y que al mismo tiempo fijan las prestaciones que debe recibir el trabajador, y que la naturaleza de las mismas brota de las necesidades de la vida.<sup>33</sup>

No existe un concepto legal de esta figura, pero de la lectura e interpretación de los artículos 24, 25 y 390 de nuestra legislación laboral vigente se deduce que **es el documento en el que se asentarán las modalidades y términos en que prestará el trabajo**. De manera mas particular la Ley Federal del Trabajo se ocupa de las condiciones de trabajo en los artículos 24 y 25, así como el título tercero, dando como reglas generales para su establecimiento que deben constar por escrito, no deben ser menores a lo consignado en dicha ley, deben respetar el principio de igualdad en el trabajo (reconociendo a su vez excepciones a este principio), y las circunstancias por las cuales pueden ser modificadas. Se establece que son condiciones de trabajo:

- Datos generales del patrón y trabajador, por lo menos nombre, nacionalidad, edad, sexo estado civil y domicilios respectivos. En el caso de tratarse de un contrato colectivo, nombre del o los sindicatos, empresas o empresas involucradas.
- La Jornada de Trabajo, entendida como el tiempo durante el cual debe estar el trabajador al servicio del patrón, sin que esta pueda exceder los máximos legales permitidos y las excepciones relativas.
- El trabajo o servicio que debe prestar el trabajador, de manera clara y concisa, así como el centro de trabajo donde se realizará.
- Los días de descanso, debiendo ser cuando menos uno por cada seis de labores, la manera de asignarlos y los días de descanso obligatorio.

---

<sup>33</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p.266

- Vacaciones, siendo el mínimo de seis días al haber cumplido más de un año de servicios, cantidad que se incrementa en dos días por año hasta cumplir 4 de servicio, y desde entonces el incremento de 2 días se dará cada cinco años, señala la prohibición de compensar las vacaciones y el monto de la prima de antigüedad.
- El salario, siendo éste la contraprestación generada por el trabajo prestado, y establece las modalidades del salario, rubros que lo integran, importe y forma del salario, derecho al aguinaldo, plazos y lugares para cubrir los salarios.
- Salario mínimo, conceptuándolo como el monto mínimo que debe percibir el trabajador. Se fijan las reglas y los procedimientos para establecerlo.
- Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- Los términos en que el trabajador será capacitado o adiestrado, así como los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa.
- En el caso de los contratos colectivos, las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse.

### 1.5 Trabajador Académico

En el grueso de la población laboral, encontramos la existencia de los trabajadores académicos, los cuales la ley nos dice que **son aquellos que prestan su trabajo desarrollando actividades docentes o de investigación en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley**, quien desempeña su trabajo conforme a los programas y planes de dichas instituciones. Es decir, quienes se encargan de dar vida a la educación, ya sea impartiendo cátedra o realizando la investigación que tiende a mejorar y desarrollar el acervo de conocimientos propios de dichos planteles.

El trabajo de los académicos es considerado como un trabajo especial, por lo que esta sujeto a varias condiciones en comparación a los demás trabajadores, siendo estas: los trabajadores académicos podrán contratarse por media jornada o jornada completa y en caso de dedicarse solo a impartir cátedra podrá ser por horas clase; reconociendo las categorías académicas no se contraviene el principio de igualdad de salarios, al establecer entre ellas salarios distintos; en caso de formar un sindicato podrá ser de personal académico (gremial) o sindicato de institución (de empresa), siendo obligatorio registrarlo en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o en la Junta de Conciliación y Arbitraje que jurisdiccionalmente corresponda.

Ampliando el concepto de los trabajadores académicos, el profesor Briceño Ruiz nos dice que “Los maestros son trabajadores de las Universidades con una clara, definida y delicada responsabilidad, que debe destacar por su preparación académica y pedagógica;”<sup>34</sup>. Se comprende que en la doctrina se hable con devoción a estas funciones, no en balde son precisamente ellos quienes las desempeñan. Esto no desvirtúa las altas responsabilidades que enfrentan, pues en ellos pesa la responsabilidad de formar a quienes en el futuro desempeñaran las mismas actividades.

Nuestro país tiene reconocidas como autónomas varias instituciones, siendo las principales la Universidad Autónoma Metropolitana y la Universidad Nacional Autónoma de México. Siendo esta última directamente involucrada en la presente tesis, se analizará en particular que nos menciona respecto de estos trabajadores.

### **1.5.1 De la Universidad Nacional Autónoma de México**

La Universidad Nacional Autónoma de México como institución de educación superior, encuentra su razón de ser en la impartición de

---

<sup>34</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, S.A. de C.V. México. 1987. p 532.



cátedra, en ella se dan clases de las más diversas ciencias. El instrumento básico para dichas clases son los profesores o mas propiamente dicho su personal académico, que será el encargado de desarrollar dicha actividad.

En su estructura es una institución pública y descentralizada del Estado dotada de plena capacidad jurídica, la cual al serle otorgada la autonomía en su ley orgánica, tiene por disposición constitucional del artículo 3º fracción VII la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí misma, pudiendo organizarse como lo estime mejor siguiendo los lineamientos generales señalados por su ley, y que tiene como parte de los fines de su existencia impartir educación superior, así como realizar y organizar investigaciones. Para cumplir con esto se encuentra facultada, de acuerdo al mencionado artículo tercero constitucional, la Ley Federal del Trabajo y su propia Ley, para fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. Es decir, en su concepción tiene libertad para decidir la manera de cumplir con sus objetivos, administrando su patrimonio y gobernándose, sin que esto signifique que se encuentre en un orden jurídico distinto del vigente en el país, pues la autonomía debe ser entendida de manera técnica y no absoluta.

De lo anterior podemos concluir que es un organismo público descentralizado que para la debida consecución de sus metas se encuentra en la posibilidad de organizarse y establecer lineamientos **válidos en el ámbito académico**, que es el de mayor relevancia, así como en su organización y gobierno interno, pues es en su desenvolvimiento donde se aplicarán sus facultades, sin que esto la separe o exima de las leyes que rigen para todo el país.

La Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México establece que las relaciones entre esta y su personal académico se rige por estatutos especiales, en particular se trata del Estatuto del Personal Académico, y las relaciones laborales con sus trabajadores académicos se rigen por el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico , ambos

de dicha institución, y aunque el titular de este contrato es la Asociación Autónoma del Personal Académico no se requiere ser parte de dicha asociación gremial para ser parte de su personal académico.

A partir del concepto referido en la Ley Federal del Trabajo, nuestra máxima casa de estudios reconoce como trabajador académico a **las personas cuyas funciones consistan en: impartir educación, formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad, organizar y realizar investigaciones así como actividades cuyo fin sea extender los beneficios de la cultura.** De igual manera, los clasifica en técnicos académicos, ayudantes de profesor, ayudantes de investigador, profesores e investigadores en la cláusula 3 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Por último, quisiéramos reproducir las palabras que el doctor Diego Valadez pronunció con motivo del día del maestro el 15 de mayo de 1980, donde manifestó que: “al maestro toque desempeñar un papel central en la vida de nuestra sociedad; a él corresponde aprender y enseñar, respetar y encauzar. Cambiar y conservar; en él se explican la modestia y el orgullo, la prudencia y el arrojo.”<sup>35</sup> No solo concordamos con esta exposición, sino que realza la idea sobre el elevado grado de responsabilidad del maestro universitario, pues, además de formar al futuro del país, preparan a quienes los sucederán en tan noble misión.

#### **1.5.1.1 Derechos**

El Estatuto del Personal Académico contempla en su artículo sexto como derechos de los académicos los siguientes:

- El respeto al principio de cátedra e investigación conforme a lo que establezcan las autoridades correspondientes.

---

<sup>35</sup> VALADÉS, Diego. El Derecho Académico en México. UNAM. México, 1987. p. 199.

- Recibir el pago que corresponda por su trabajo, así como los aumentos pertinentes.
- Conservar su adscripción.
- Jornada máxima de labores.
- Periodo vacacional.
- Licencias en caso de gravidez y/o de carácter académico.
- Prestaciones económicas en caso de defunción, jubilación, regalías por derechos de autor.
- Votar y ser votados, bajo los lineamientos establecidos, para integrar consejos técnicos, universitarios y otros.
- Enterarse de primera mano sobre resoluciones que afecten su situación académica, e inconformarse de acuerdo a la Legislación Universitaria.
- Conservar sus derechos en el caso de ser nombrados, por el Rector o la Junta de Gobierno, en un cargo académico-administrativo de tiempo completo.
- Libertad de organización y reunión conforme a la Legislación Universitaria.

Como vemos, los derechos de los trabajadores académicos son en gran medida las condiciones de trabajo bajo las cuales prestarán sus servicios, adicionadas con aquellas que se derivan, más que por la relación laboral, por la situación especial a que el trabajo académico se encuentra sujeto, para dar cabida a los fines que como institución de educación superior tiene la UNAM.

#### **1.5.1.2 Obligaciones**

Aunque no existe un catálogo o listado como tal que prevenga las obligaciones en general para el personal académico sí encontramos que, por cada categoría, se plantean obligaciones en específico. El Estatuto del Personal Académico en sus artículos 27, 56, 60 y 61 nos dice cuáles. En particular son, para los técnicos académicos y los ayudantes de profesor:

- Realizar su trabajo de conformidad con el horario, planes y programas de su adscripción.
- Ampliar sus conocimientos, entendiendo con ello la actualización de los mismos.
- Las contenidas en su nombramiento y la Legislación Universitaria.

Además los ayudantes de profesor deben:

- Apoyar al adecuado desarrollo y cumplimiento de las actividades académicas del profesor o investigador de quien dependan.
- Abstenerse de dar clases particulares a los alumnos en cuya clase sean ayudantes, independientemente de la manera en que pretenda impartirlas.

En el caso de los profesores de asignatura y los Profesores e Investigadores de Carrera, sus obligaciones son:

- Realizar su trabajo de conformidad con el horario, planes y programas de su adscripción.
- Presentar un informe anual sobre las actividades académicas desarrolladas a las autoridades de su dependencia.
- Cumplir con las comisiones que las autoridades de su dependencia o el Rector le encomiando, salvo causa fundada.
- Integrar comisiones y jurados de exámenes, así como remitir con oportunidad la documentación referente a las mismas.
- Ampliar sus conocimientos, entendiendo con ello la actualización de los mismos.
- Evitar consideraciones de sexo, raza, religión y/o ideología al dar su cátedra y evaluar los conocimientos de sus alumnos.

- Indicar la adscripción a su dependencia universitaria en las publicaciones donde aparezcan resultados de trabajos que en ella se les haya encomendado.
- Abstenerse de dar clases particulares a sus alumnos, independientemente de la manera en que pretenda impartirlas.
- Presentarse a impartir sus clases con, cuando mucho, 10 minutos de retraso.
- Informar a sus alumnos el primer día de clases sobre el contenido y la bibliografía del curso de la materia.
- Realizar los exámenes en las fechas y lugares que para tal efecto establezca el consejo técnico responsable.
- Defender la autonomía de la Universidad y la libertad de cátedra; velar por su prestigio; contribuir al conocimiento de su historia y fortalecerla en cuanto institución nacional dedicada a la enseñanza, la investigación y la difusión de la cultura.
- Las demás que establezcan su nombramiento y la Legislación Universitaria.

Además los Profesores e Investigadores de Carrera deben:

- Poner a consideración del consejo de su dependencia el proyecto de las actividades académicas que pretenda realizar durante el año siguiente, llevarlas a cabo y de ellas rendir en su oportunidad un informe referente al cumplimiento de las mismas.
- Desempeñar labores docentes y de investigación de acuerdo con la manera en que el consejo técnico respectivo distribuya el tiempo bien para impartir clases o para desarrollar labores de tutoría, sin que estos últimos excedan los límites permitidos.

Podemos observar que, de manera acertada, las obligaciones que tienen los trabajadores académicos sin importar su nombramiento están encaminadas a la satisfacción de las labores y funciones académicas; mas que ser un compendio de restricciones, debemos considerarlas como la guía

que tiene el cuerpo docente para impartir educación y difundir la cultura de la manera mas armoniosa posible y así cumplimentar los fines que son la razón de existir de nuestra máxima casa de estudios.

## 1.6 Terminación de la Relación Laboral

El Diccionario Jurídico Mexicano la define como Terminación del Contrato de Trabajo: “Es la extinción de las relaciones de trabajo por recíproco consenso de las partes o por una imposibilidad superveniente ajena a su voluntad.”<sup>36</sup> Si bien no es explícita en lo respectivo a las relaciones individuales y colectivas, se entiende que engloba a las dos en su definición.

Por **terminación de las relaciones laborales**, ya sean individuales o colectivas, se comprende que es el momento en el que el vínculo jurídico que une a un trabajador con su patrón cesa de manera definitiva sus consecuencias legales. Al respecto el Doctor Néstor de Buenos dice: “Entendemos por terminación de la relación de trabajo la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extingue la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias.”<sup>37</sup> De este concepto se desprende que como consecuencia lógica de la desaparición del vínculo, cesan las obligaciones y los derechos que de manera recíproca tenían patrón y trabajador, así como la existencia de una circunstancia o acontecimiento que será el que motive la terminación de la relación de trabajo.

Si bien la ley laboral no maneja un concepto sobre ellas, contempla en particular, en sus artículos 53 y 434 las causas que legalmente conducen a la terminación de la relación laboral. A continuación se explicaran cada una de ellas:

---

<sup>36</sup> Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. Cit. p. 3646.

<sup>37</sup> DE BUEN, Néstor. Op. Cit. p. 600.

El **mutuo consentimiento de las partes**, entendido como la manifestación de voluntad por parte del trabajador y el patrón de cesar con los efectos de la relación de trabajo. La relación de trabajo en su inicio requirió de la voluntad de ambas partes para formar el vínculo, por lo que un nuevo acuerdo de voluntades en el sentido contrario puede concluir el anterior. No puede concluir la relación de trabajo de manera unilateral, sino por causa legalmente reconocida, como se vera en el siguiente tema.

La **muerte del trabajador**. No creemos necesario abundar en este punto, pues como se explico antes una característica de la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado, situación a todas luces imposible en el caso de que fallezca el trabajador.

La **terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital**. En este supuesto se considera que la relación de trabajo desde que se genero conllevaba estipulada las circunstancias por las cuales se terminaría, ya sea porque: el trabajo fue contratado destinado a una obra determinada, según sus características y naturaleza, esta situación se concreta al terminar un trabajo, mas no exclusivamente por el transcurso del tiempo; se señalo un término para que finalice la relación de trabajo, ya sea porque el trabajo prestado tenga esa naturaleza, porque vaya sustituirse a otro trabajador, concluyendo la relación laboral en la fecha en que se reincorpore aquel, y en aquellos casos en que la ley lo permita; porque el trabajo prestado sea en una mina que no tenga minerales costeables, restaurar las que estén abandonadas o paralizadas, o bien se fijo un capital para ser invertido y este se ha agotado.

La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo. Esta causa es equiparable a la muerte del trabajador, toda vez que su consecuencia inmediata es que ya no pueda prestar el trabajo personal subordinado, que es requisito esencial para la existencia de la relación de trabajo.

La fuerza mayor, el caso fortuito no imputable al patrón, su incapacidad física o mental o su muerte, siempre que esta traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos. Una figura muy similar a la inmediata anterior detallada, pero aquí concurren algunos detalles de consideración, como que pueden acontecer circunstancias que por su naturaleza no permitan la continuación del trabajo, pero invariablemente debe mediar el hecho de que sean insalvables para el patrón, sin esta característica no podría terminar la relación de trabajo. Incluso considera la posibilidad –al contrario de lo que ocurre con el trabajador- de que la muerte, la incapacidad física o mental del patrón no es suficiente para concluir la relación de trabajo.

La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, considerando que en esta industria no tiene objeto que el patrón pierda su dinero en una empresa que no podrá sostener, y como consecuencia de ello no podría cumplir con las obligaciones contraídas con sus trabajadores. Podemos vincularla con el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, pues produciría los mismos efectos, no es viable para el patrón y como tal no es viable sostener la relación. En el mismo tenor de ideas, el concurso o la quiebra legalmente declaradas, en caso de que la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos. Es imposible e inviable, en la realidad y en respeto al principio de equilibrio en las relaciones laborales, sostener una situación que prive al trabajador de sus derechos elementales.

### **1.7 Rescisión de la Relación Laboral**

El término rescisión proviene del latín *rescissum*, que significa rasgar, romper o dividir algo; es la misma etimología de la palabra escisión, que se entiende como separación. Y expresan un concepto enteramente jurídico, entendiéndose por este que, por medio de la declaración de voluntad de una de las partes de un negocio jurídico que tiene validez por sí en el



futuro, este es privado de sus efectos.<sup>38</sup> La rescisión de la relación laboral se entiende como "... la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave y culposo del otro".<sup>39</sup>

En su origen un contrato de trabajo es una relación jurídica bilateral, y por lo tanto su cumplimiento y ejecución no puede estar sujeta a las declaraciones o acciones de las personas que forman parte de él. Sin embargo, se puede extinguir el vínculo que liga a las partes junto con las obligaciones de ambas, y puede producirse por voluntad unilateral del empresario o del trabajador y si bien al primero se le llama despido, el segundo no tiene un nombre genérico. La aparente contradicción entre estas dos figuras y la obligatoriedad de lo pactado no es tal, toda vez que desde el momento mismo del inicio del contrato o la relación de trabajo esta se encuentra sujeta a un fundamento jurídico el cual contiene, entre otras disposiciones, las causas o instituciones causales por las cuales se obstaculiza la continuación de la relación laboral.<sup>40</sup>

El doctor Cavazos Flores dice que "La rescisión de los contratos es una forma "patológica" de terminación de los mismos, ya que implica siempre y en todos los casos, el incumplimiento de lo pactado por alguna de las partes."<sup>41</sup> Coincidimos con dicho autor en su concepto, pues al analizar las causales de rescisión del patrón o trabajador, cada una de ellas entraña una actitud contraria a las condiciones de trabajo, que como recordaremos son los lineamientos bajo los cuales se prestara la relación de trabajo. Al incumplirlo cualquiera de las partes, faculta –mas no obliga- a la otra para que concluya la relación laboral sin que existan consecuencias desfavorables para quien haga valer dicha rescisión.

Otra definición doctrinaria nos la brinda el doctor Borrel Navarro, para quien la rescisión de la relación laboral es "...la extinción de las

---

<sup>38</sup> Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. Cit. 3331

<sup>39</sup> Ibidem. 3333.

<sup>40</sup> Cfr. ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. Op cit. pp. 421 y 422.

<sup>41</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Editorial Trillas. México. 1992. p.30.

obligaciones y derechos derivados de una relación o contrato individual de trabajo válidamente celebrado, a la que pueden dar motivo tanto el trabajador como el patrón.”<sup>42</sup> Destacan en esta definición las características de unilateralidad del derecho a rescindir, que una de las partes debe dar causa justificada para ello y el cese de los derechos y obligaciones que con motivo de la relación laboral existían.

En concepto del autor Mario de la Cueva, la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretadas por una de las partes que la integran, cuando el otro incumple de manera grave con las obligaciones que le corresponden; por lo tanto tiene como resultado el legítimo ejercicio de un derecho, el cual se esta en la posibilidad de ejercerlo o de no hacer uso de él. Sin embargo este derecho esta sujeto a que exista un incumplimiento en las obligaciones de la relación de trabajo imputables a un acto u omisión de cualquiera de las partes, que dicho incumplimiento sea grave y como tal estar reconocido en la ley, y por último que el acto u omisión que da pie a la rescisión se haya podido evitar.<sup>43</sup>

A falta de definición expresa en la Ley Federal del Trabajo acerca del concepto de rescisión, haremos una interpretación de los tres últimos párrafos del artículo 47 y del artículo 52 de nuestra ley laboral: respecto del 46 se estipula que la rescisión debe notificarse al trabajador por escrito y si este se niega, a la Junta de Conciliación que corresponda, y en caso de no hacerlo así, se reputará injustificado el despido; en el mismo tenor de ideas, el artículo 52 dice que el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquier causa de rescisión imputable al patrón. Por lo que podemos concluir que la rescisión es una separación del trabajo, pero a diferencia de las causas de terminación que se analizaron en el tema inmediato anterior, la rescisión aplica por petición o iniciativa del patrón o el trabajador, es decir que es una situación de índole unilateral. Al respecto los artículos 47 y 51 de la misma

---

<sup>42</sup> BORREL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. p 417

<sup>43</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 241

ley plantean en que situaciones pueden, patrón o trabajador respectivamente, rescindir la relación laboral.

Para profundizar aun más en el concepto de rescisión, conviene revisar también la parte inicial del ya mencionado artículo 46, el cual establece que “El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”. De esta oración podemos destacar que: como mencionamos en el párrafo anterior, es un acto unilateral por parte del patrón o del trabajador; debe existir causa justificada –contenida en la ley- para que no ocurra en responsabilidad; por último, puede apreciarse que como no genera consecuencias adversas para quien lo invoca, entonces es precisamente la parte contraria con alguna acción u omisión la que, en su propio perjuicio, da pie a que se rescinda la relación. A mayor abundamiento, el artículo 31 del citado ordenamiento legal establece que los contratos y las relaciones laborales obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes, entre otras cosas, a la equidad, de lo que entendemos que las partes se obligan a cumplir con lo que se estipuló en el contrato de trabajo –a falta de este, a los mínimos previstos en la ley- y en el sentido de la equidad, el incumplimiento de dichas obligaciones hace que al patrón no le sea útil o provechoso el desempeño de un trabajador, y a la inversa que al trabajador no le resulte beneficioso prestar sus servicios al patrón, motivo por el cual existe fundamento legal para separarse del trabajo por responsabilidad de su contraparte.

A pesar de tener los mismos efectos en lo que respecta a la relación de trabajo, no se le considera una causa de terminación, marcando la nota distintiva de que para hacerse efectiva, supone una acción que cause perjuicio a su contraparte tal como puede observarse en las causales de rescisión, tanto del patrón como del trabajador. Es una manera de conservar el equilibrio de las relaciones entre el capital y el trabajo, así como la justicia social a que hace referencia el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, pues

es tan injusto y contrario a la buena fe el abuso del patrón a las condiciones de trabajo, como si es el trabajador quien incurre en estas circunstancias.

### **1.8 Estabilidad en el Trabajo**

En los dos temas que anteceden a estas líneas, se hizo un examen de las causas que pueden terminar con una relación de trabajo, precisando en que maneras y circunstancias se pueden llevar a cabo. Ahora bien, si en el análisis de referencia se encuentran contenidas las maneras de finalizar conforme a derecho con las relaciones laborales, eso nos indica que existe de manera general un reconocimiento al trabajo prestado por tiempo indeterminado, es decir que una relación de trabajo no puede concluir si no es por las causas legalmente reconocidas como de terminación o de rescisión. Esta característica es la estabilidad en el empleo.

Nuestra carta magna tutela el derecho a la estabilidad en su artículo 123 apartado A fracción XXII, al establecer que el patrón estará obligado a reinstalar o a pagar una indemnización, lo anterior a elección el trabajador, en el caso de que sin causa justificada despida a un trabajador; es decir, si no existe un motivo que justifique la separación del trabajador de manera unilateral por parte del patrón esta no será reconocida como legal y deberá restituir al trabajador a su fuente de empleo, salvo que este último prefiera la indemnización de referencia.

El análisis conjunto de los artículos 25 fracción II, 35, 36, 37, 38 y 39 de la Ley Federal del Trabajo conlleva a la idea de que las relaciones de trabajo se prestarán de forma indeterminada o que la prestación del trabajo se prolonga en el tiempo hasta que sea materialmente imposible su prestación, con las excepciones contenidas en la ley, pues de la naturaleza del trabajo prestado existe la posibilidad de que fije un término para el trabajo o la obra, las causas por las que puede terminar y las causas por las que las partes pueden rescindir la relación. De no ajustarse la finalización de una relación de trabajo a estas reglas, dicho fin se reputa ilegal o

injustificado por lo que patrón o trabajador, dependiendo de quien sea el afectado, puede solicitar a la autoridad correspondiente que se le restituya en el goce de sus derechos, mejor conocido como la reinstalación del trabajador.

En realidad, la estabilidad es un derecho que protege más al trabajador que al patrón, pues aunque legalmente es factible que el trabajador por su propia cuenta termine con la relación de trabajo, lo cierto es que difícilmente un trabajador puede darse el lujo de quedarse sin empleo, aun con las compensaciones que la ley le otorga si el patrón incurre en una causal de rescisión. Lo mismo ocurre en el caso de renunciar, pues además de requerir el consentimiento del patrón para ello la renuncia del trabajador, que es un acto de voluntad libremente manifestado, cuyo fin es desvincularse de un contrato por tiempo indeterminado implica directamente en el acto la renuncia a la estabilidad. Es una conquista para asegurar en la medida de lo posible su futuro, pues la estabilidad vincula solamente al patrón, protegiendo al trabajador contra la incertidumbre generada por la precariedad de la relación laboral.

En palabras del doctor De Buen, “El principio general en cuanto a la duración de la relación de trabajo, se puede expresar señalando que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo”.<sup>44</sup> Además señala que la estabilidad o permanencia en el trabajo es la regla general, mientras que la conclusión de las relaciones de trabajo es la excepción, por lo que debe de ser probada la existencia de la excepción o de lo contrario se considerará la relación de trabajo como de tiempo indeterminado. Con respecto a la expresión tiempo indeterminado, señala que es el derecho a conservar el trabajo por el tiempo en que la relación lo exija.<sup>45</sup>

Para el doctor Borrel Navarro, si no se fija un plazo o término para la relación de trabajo, esta es por tiempo indeterminado, pero que aún este

---

<sup>44</sup> DE BUEN, Néstor. Op. Cit. p.p. 601-602.

<sup>45</sup> Cfr. Idem.

principio es relativo, porque la ley establece casos excepcionales en los cuales no estará obligado a reinstalar al trabajador que despida si que medie una causal de rescisión, mediante el pago de una indemnización.<sup>46</sup> Sin embargo, es necesario hacer notar que efectivamente son excepciones, y que por regla general la intención de la legislación es proteger la estabilidad laboral del trabajador, y en el caso contrario solo reconoce excepciones tendientes a la relación armónica y equilibrada entre patronos y trabajadores.

Las excepciones a este principio están contenidas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, donde faculta al patrón a que en vez de reinstalar al trabajador despedido le pague una indemnización en caso de que:

- Se trate de trabajadores con menos de un año de antigüedad, entendiendo en este caso a los trabajadores por tiempo determinado despedidos antes de cumplir el término de su contrato.
- Se compruebe ante la Junta de Conciliación que se esta en contacto directo y permanente con el trabajador despedido dadas las características del trabajo que se prestaba y que esto imposibilite la prestación del trabajo. En este mismo supuesto y por la naturaleza de sus funciones ubicamos a los trabajadores de confianza y a los trabajadores domésticos: los primeros porque sin la confianza que originó el despido, no pueden cumplir con sus funciones; los segundos por estar en contacto directo con el patrón, y con ello se volvería difícil mantener la relación laboral.
- Los trabajadores eventuales.

---

<sup>46</sup> Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. p 204

Fuera de estos casos, si se rescinde al trabajador sin acreditar que había causa fundada, este podrá exigir se le reinstale en su trabajo, acorde al principio de estabilidad.

Sin embargo, la estabilidad en el trabajo aún siendo una protección al trabajador, no debe ser entendida como un camino legal para evadir la debida aplicación de la legislación; es decir, no es entendible como la manera de evitar, si existe causa justa, perder la relación de trabajo. El espíritu de la estabilidad esta ligado a lo estipulado en el artículo segundo de la ley laboral, al decir que se tiende a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, es decir, que si bien en primera instancia el equilibrio significa hacer igual a los desiguales por la situación de desventaja que guarda el trabajador con respecto del patrón al ser este el que detenta los medios de producción, también supone el hecho de que el trabajador no puede estar por encima del patrón o sus derechos. No deben existir situaciones de privilegio entre patrón y trabajador, pues rompería de inmediato con el equilibrio entre capital y trabajo.

Por ser objeto del estudio en la presente tesis, se hace mención aparte a los trabajadores académicos de la UNAM, que por la naturaleza de su trabajo y por así reconocerlo la propia ley laboral en su artículo 353-L, que al ser un trabajo considerado como especial por la ley, contiene una de las excepciones al principio de la prestación del trabajo por tiempo indeterminado, al señalar que es facultad exclusiva de las universidades establecer como se regirán los aspectos académicos y al mismo tiempo establecer que para considerar a un académico como trabajador por tiempo indeterminado no basta que su labor tenga ese carácter, sino que además debe aprobar las evaluaciones o exámenes que las instituciones de educación superior autónomas por ley establezcan así como los requisitos y procedimientos que correspondan.

En el caso que nos ocupa, los trabajadores académicos de la UNAM para ser considerado definitivos en su trabajo deben de aprobar lo

establecido en el Estatuto del Personal Académico, en su artículo 66 donde establece que el medio para obtener, entre otros derechos, la definitividad es el concurso de oposición, lo cual en términos laborales implica que su relación de trabajo se considerará por tiempo indeterminado y que se encuentra tutelado por el principio de estabilidad laboral. Es decir, hasta no cumplir con estos requisitos, independientemente de su nombramiento, la relación se considera por tiempo determinado y como tal no aplica el principio de estabilidad, esto nos lo confirman los siguientes criterios del poder judicial:

Registro No. 194693

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

IX, Enero de 1999

Página: 931

Tesis: I.1o.T.105 L

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. ES IMPROCEDENTE LA PRÓRROGA DEL CONTRATO DE TRABAJO, TRATÁNDOSE DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS.** Debido a la situación jurídica que guarda el personal docente, la prórroga del contrato no se rige por la subsistencia del trabajo en los términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, sino por lo que establece el artículo 46 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, esto es, que se tiene derecho a dos prórrogas por un plazo no mayor de un periodo lectivo, si se ha demostrado capacidad para la docencia. Por otra parte, el artículo 107 de los referidos estatutos,



conforme al inciso d), determina que las relaciones entre la universidad y el personal académico terminarán, sin responsabilidad para la institución, por conclusión del término pactado. Luego es claro que la acción de prórroga del contrato por subsistencia de la materia de trabajo, de trabajadores académicos, resulta improcedente.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO  
DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2211/98. Rosa María Penagos Belman. 7 de mayo de 1998. Mayoría de votos. Disidente y Ponente: Sergio Pallares y Lara. Secretario: Sergio Darío Maldonado Soto. Relator de la mayoría: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín

Registro No. 212742

Localización:

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

XIII, Mayo de 1994

Página: 559

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. TRABAJADORES ACADEMICOS. ACCION ENCAMINADA A QUE SE RECONOZCA LA RELACION LABORAL POR TIEMPO INDETERMINADO, ELEMENTOS PARA SU PROCEDENCIA.** Acorde con el artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo, para que un trabajador académico al servicio de las universidades o instituciones autónomas por ley, pueda considerarse sujeto de una relación laboral por tiempo indeterminado, se requiere que la tarea que realice tenga ese carácter y

que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan. Desde esa perspectiva, si un trabajador de ese tipo ejercita acción, demandando el reconocimiento de que su relación de trabajo debe ser considerada por tiempo indeterminado y sólo apoya su reclamación en señalar que sus labores son permanentes, pero no alega ni acredita que hubiera aprobado la evaluación académica respectiva, a la que se refiere la legislación aplicable como requisito para ser sujeto de una relación laboral por tiempo indeterminado, es dable establecer que no se demuestra la procedencia de la acción.

#### SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 10677/93. Universidad Nacional Autónoma de México. 25 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Antonio Hernández Meza.

No son los únicos criterios que ha emitido el poder Judicial Federal, pero si son los mas representativos. Podemos observar en ellos que, precisamente ante la facultad que por su autonomía tiene la Universidad Nacional Autónoma de México vinculada con el hecho de ser considerado un trabajo especial la actividad desarrollada por su personal académico, la relación de trabajo de inicio se considera por tiempo determinado, sin estabilidad, **en tanto no se aprueben los exámenes o evaluaciones** que para comprobar que se cumple con el perfil académico requerido, y con ello acceder a la contratación por tiempo indeterminado, fije dicha institución.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### ASPECTOS HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Es importante, para efecto de comprender el alcance y correcta interpretación, de las relaciones laborales existentes entre la Universidad Nacional Autónoma de México y su personal académico, saber el desarrollo que dichas relaciones han tenido durante su existencia, pues no basta con saber qué es una relación laboral, sino que apoyados en su evolución se enriquecerá el criterio bajo el cual se entenderá a las relaciones laborales.

El Derecho del Trabajo no es muy antiguo; sin embargo el trabajo existe desde que el momento en que el hombre ocupa el mundo; incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo, pero como castigo en consecuencia a desobedecer, no era una norma jurídica si no una manera de sancionar a los personajes que participan en dicho escrito.

Ahora bien, las normas o regulaciones que han dirigido a las relaciones de trabajo, necesariamente han cambiado con los cambios en las estructuras políticas-gubernamentales, y por esto, el punto de partida para hacer un estudio sobre su evolución consideramos que se encuentra en Roma, pues “Prácticamente todo lo importante en el mundo de la cultura ha sido una invención griega. Lo (*sic*) griegos inventaron la geometría, la física, la lógica, la retórica, la poesía, el teatro, la historia, la ética, la ciencia política y muchas otras cosas. Pero, ¿si los griegos inventaron prácticamente todas las disciplinas de la cultura occidental, cómo es que no crearon una específica ciencia dedicada a describir δικαίον (i.e. el derecho)?. ¿Cómo es que falta una ciencia del derecho en la enciclopedia del conocimiento griego? Nadie ha podido explicar satisfactoriamente esta laguna; pero es el

caso que los griegos no tuvieron una ciencia del derecho. **Esta tarea la historia la habría de asignar a Roma.**<sup>47</sup>

Es decir, que en Roma encontramos el desarrollo del derecho como una ciencia, y de una manera u otra es el precedente obligado para el estudio de cualquier disciplina jurídica, pues aun cuando es cierto que el Derecho del Trabajo no existió como tal en Roma, si se sentaron las ideas que con el tiempo se desarrollaron, y culminaron con su creación como disciplina autónoma. Por esta razón, Roma es la primera escala en donde podemos encontrar aspectos históricos del Derecho del Trabajo.

## 2.1 Roma

La esclavitud es un antecedente directo del derecho del trabajo, pero su mismo concepto hizo imposible que surgiera la idea de dicho derecho, pues aún en sus albores el derecho se aplicaba a las personas (patricios, plebeyos, extranjeros...), y el concepto mismo de esclavo reducía a la persona a la calidad de cosa u objeto, con lo que inmediatamente traía como consecuencia el no ser sujeto de derechos; por lo que en Roma no se hizo mayor frente a este hecho, pues para la regulación de las cosas (entre ellas los esclavos) ya tenían al derecho civil.

En su origen, Roma era solo una pequeña población con un territorio bastante limitado (menos de 500 kilómetros cuadrados), que se dedicaba a la agricultura. El hecho de depender del trabajo de sus tierras fue gestando la transformación hacia un pueblo esclavista, siendo probable que los primeros pueblos a quienes sometieron a este régimen, hayan sido aquellos próximos a sus límites, como los colindantes al río Tigris.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> TAMAYO Y SALMORAN, Rolando. Razonamiento y Argumentación Jurídica. “El Paradigma de la Racionalidad y la Ciencia del Derecho”. Segunda Edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 2004. p. 86.

<sup>48</sup> Cfr. BERNAL, Beatriz, y LEDESMA, José de Jesús. Historia del Derecho Romano y los Derechos Neorromanistas (Desde los orígenes hasta la alta edad media). Séptima edición. Editorial Porrúa. México. 1997. Pp 63 y 64

No era desconocida para ellos la división social entre quienes tenían riquezas, y los que no tenían, que eran conocidos respectivamente como Patricios y Plebeyos. A pesar de su condición de desposeídos, los Plebeyos no eran forzosamente esclavos, pues existían también las figuras de los jornaleros, los labriegos y la clientela.

De esta última podemos distinguir la característica de ser formada por personas libres (incluyendo esclavos manumitidos o liberados y romanos pobres) que de manera voluntaria, o por diversas circunstancias vivían adscritos a una gens, con lo que recibían su protección, representación ante las autoridades y tierras para trabajar. Es decir, creaba derechos y obligaciones, pues los patronus defienden a los cliens ante la justicia y les dota de tierras para vivir, y a cambio se les debía respeto y abnegación, pagar el rescate en caso de cautiverio, entre otras.<sup>49</sup> Esta condición era hereditaria y permanente, lo que ha motivado que se le compare con los siervos de la edad media.<sup>50</sup>

Cuando con posterioridad, y debido entre otros factores al aumento de población y la escasez de esclavos, las personas libres dieron en arrendamiento su fuerza de trabajo, la manera de no considerarlos esclavos fue el uso de la **locatio conductio operarum**, que en realidad no era más que un contrato de arrendamiento de animales y esclavos.<sup>51</sup> La diferencia entre esta figura y los esclavos es que estos últimos lo eran en contra de su voluntad, en cambio el arrendamiento suponía un acto de libre voluntad.

En realidad se conocieron dos figuras semejantes, la locatio conductio operis y la mencionada locatio conductio operarum, que respectivamente representaban el arrendamiento de obras y el arrendamiento de servicios. Se hizo necesaria la diferencia entre estas

---

<sup>49</sup> Cfr. VENTURA SILVA, Sabino. Derecho Romano. "Curso de Derecho Privado". Decimanovena edición. Editorial Porrúa. México. 2003. p. 7

<sup>50</sup> Cfr. BERNAL, Beatriz, y LEDESMA, José de Jesús. Op. cit. pp. 68 y 69.

<sup>51</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 6.

figuras pues la figura de los esclavos, que por dicha calidad podían ser arrendados, no podía dársele el mismo trato en la sociedad romana a las personas libres, con independencia de que se desarrollara el mismo trabajo, por lo que se reemplazó el arrendamiento de personas por el arrendamiento de servicios prestados.<sup>52</sup>

En opinión del Doctor Sabino Ventura, la *locatio conductio operarum* es correspondiente a lo que hoy en día es el Contrato de Trabajo, pero fue de poca utilidad al ser practicado de manera muy limitada, por la existencia de los esclavos y la idea de repugnancia que el hombre libre tenía a desarrollar trabajo manual, pero aún si era a favor de otro.<sup>53</sup>

Sin embargo, y como se vera con posterioridad como una constante histórica, llego un momento en que la clase dominada (en este caso, los Plebeyos) tomaron conciencia de las limitantes en sus derechos, y que eran numéricamente superiores a pesar de no poseer riquezas. Esto los llevó a organizarse para mejorar sus condiciones, y “...en el año 494 a.C. se produjo la primera secesión de la plebe que se retiró de la ciudad y se estableció en el Monte Sacro. Como consecuencia de esta actuación, sobrevino un arreglo entre ambas clases beligerantes...”<sup>54</sup>

Aún no había un concepto como tal de clase trabajadora, pero la lucha por mejorar las condiciones de las personas que se encontraban sirviendo a otras se gestó. Sin la existencia de un sindicato, los plebeyos se organizaron y con una acción comparable a la huelga presionaron para conseguir sus fines.

Pero no significó una reforma general, esto solo benefició a lo plebeyos, los esclavos no alcanzaron estos logros que en mayor medida se enfocaron a conseguir posiciones políticas, acceso a tierras, equiparación

---

<sup>52</sup> Cfr. ALONSO GARCÍA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Casa Editorial Bosch. 1958. p. 77.

<sup>53</sup> Cfr. VENTURA SILVA, Sabino. Op. Cit. 364.

<sup>54</sup> BERNAL, Beatriz, y LEDESMA, José de Jesús. Op. Cit. p. 76.

social y abolición de la esclavitud por deudas. Es necesario no confundir este último punto con los esclavos en general, que fueron un fenómeno concomitante con las conquistas y vinculado a la necesidad de emplear fuerza de trabajo en las actividades de la agricultura.

La principal diferencia entre los esclavos y los plebeyos fue que los esclavos no tenían la calidad de ciudadanos, sino que eran considerados como una cosa incluso para el derecho, que en vez de considerarlos personas los consideraba una extensión del instrumento de trabajo. En sí, los esclavos eran “la institución jurídica conforme a la cual una persona se veía despojada de toda personalidad, asimilada a una cosa y como tal, pertenecía en plena propiedad a otro, por el mismo título que una bestia de carga o una cosa inanimada cualquiera”.<sup>55</sup> Este concepto explica porque los esclavos no tenían derechos.

También debemos precisar que si bien durante la república el esclavo era un objeto, en el periodo preclásico los amos les daban un trato, alimentación y vestidos relativamente placenteros, en consideración al valor que tenían. Sin embargo, estos “privilegios” paulatinamente se fueron perdiendo con las guerras de conquista, pues al aumentar con estas el número de esclavos fueron perdiendo su valor al ser fácilmente reemplazables.<sup>56</sup>

En el periodo postclásico comienza a debilitarse la economía esclavista de Roma, toda vez que las guerras de conquista menguaban y al no haber nuevas tierras ni esclavos que se emplearan fue cayendo en desuso. Esto se vio apuntalado por la aparición del cristianismo que entre sus principios aporta a las clases populares el de la igualdad de los hombres. Con la escasez de la tierra, poco a poco los agricultores libres para subsistir se convirtieron en siervos de la gleba, gestando con el tiempo la estructura del colonato, que llegó hasta la Edad Media. Esta figura tomo

---

<sup>55</sup> VENTURA SILVA, Sabino. Op. Cit. 77

<sup>56</sup> Cfr. BERNAL, Beatriz, y LEDESMA, José de Jesús. Op. Cit. p. 111.

forma en un principio al recibir en arrendamiento tierras de los que aun las tenían, y con el tiempo los arrendamientos se hicieron perpetuos, ordenado por una Constitución aprobada en el año 322, con lo que se quedaba ligado por herencia a la tierra que cultivaban, sin embargo debemos subrayar que no perdían su condición de hombres libres, pues retenía ciertos derechos y le pertenecían sus propios bienes.<sup>57</sup> El colonato tuvo una gran aceptación porque, en primera, no se le comparaba o capturaba como a los esclavos, y su reproducción estaba asegurada porque siempre venían en familias. Por lo regular se le mantenía endeudado con el señor para quien trabajaba y así se aseguraba su continuidad para ser explotado.

También podemos notar que aun siendo incipiente, la burocracia influyo en el aumento de hombres libres que se vieron en la necesidad de convertirse en siervos, toda vez que además de la imposibilidad de cultivar o atender debidamente sus tierras, el catastro romano mostró desigualdad ante la riqueza, y gravaron con altos impuestos a las tierras improductivas, mientras que las de mayor rendimiento pagaban poco, llegando incluso al extremo de cobrar a tierras improductivas o abandonadas. Enfrentar, no solo ausencia de recursos para trabajar sus tierras, sino cargas tributarias a las que no podían hacer frente los llevo a buscar otra manera de subsistir.<sup>58</sup>

La figuras jurídicas locatio conductio operis y locatio conductio operarum profundizaron su criterio de separación, al hacerse patente la existencia del arrendamiento del servicio en si, y del arrendamiento del producto de los servicios, sin importar el trabajo requerido para obtenerlo. En la época imperial se estableció que en el arrendamiento de servicios existía la obligación de obedecer, y tenía por fin el trabajo en si, mientras que el arrendamiento de una obra no existe la obligación de obediencia y solo tenía por objeto el producto del trabajo mismo.<sup>59</sup>

---

<sup>57</sup> VENTURA SILVA, Sabino. Op. Cit. pp. 86 y 87.

<sup>58</sup> Cfr. DEPEYROT, Georges. Crisis e Inflación entre la Antigüedad y la Edad Media. CRÍTICA – Grijalbo Mondadori. España. 1996. p.p. 164 y 286.

<sup>59</sup> Cfr. ALONSO GARCÍA, Manuel. Op. Cit. pp. 77 y 78.



La aparición en Roma del cristianismo poco ayudo a las clases desprotegidas, pues entre sus postulados se encontraba la aceptación de la división entre pobres y ricos como consecuencia de la voluntad divina, por lo que debía ser aceptada sin mayores consideraciones. Es decir la lucha de clases o división social al ser una acto de dios se consideró como lo correcto, y al mismo tiempo se manejo la idea de que rebelarse a ello era rebelarse contra dios; por lo tanto, era deber de la iglesia ayudar al imperio a reprimir estos para bien de los inconformes: la iglesia facilitó el cambio de las ideas reivindicatorias a la aceptación de una recompensa por su abnegación, evitando de esta manera las protestas violentas. El máximo expositor de estas ideas fue un padre llamado Agustín, pero lo cierto es que sus ideas justificaban el latifundismo porque la misma iglesia había se había convertido en latifundista. Estas ideas tuvieron tal influencia que en plena edad media aún se les consideraban válidas.<sup>60</sup>

Se puede notar que no existió en Roma el Derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión, por lo tanto, no era regulado. Los romanos se preocupaban por desarrollar el Derecho Civil pero no la de las demás ramas del Derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc.) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos.

## **2.2 Europa**

Así como Roma es el referente histórico de partida para el estudio de la evolución en las relaciones laborales, el siguiente punto es el referente a Europa, pues se heredó gran parte de las costumbres del Imperio Romano, y porque la misma línea de la historia nos lleva ahí. Las ideas y

---

<sup>60</sup> Cfr. BERNAL, Beatriz, y LEDESMA, José de Jesús. Op. Cit pp. 186-187.

avances tanto en las ciencias como en las humanidades que más tarde se reflejaran en América surgen de la evolución de la sociedad europea. La edad media, la edad moderna y la edad contemporánea se presentan, precisamente, en el viejo continente.

### 2.2.1 Edad Media

Los rasgos y características de la estructura social de Roma en su último periodo, sobre todo el ligado a las tierras y su trabajo se traspasa a la estructura de la Edad Media, por lo que no es de sorprender que este periodo de la Historia comience con la caída del Imperio Romano<sup>61</sup>. Hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana. Si encontramos una característica esencial en esta época de la historia, es que se comenzaron a integrar pequeños estados independientes, que en sus distintos conflictos bélicos buscan conseguir mercados, así como conseguir materias primas y metales preciosos.<sup>62</sup>

La organización socioeconómica que caracterizó a la edad media es el feudalismo, que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado. Sin embargo, las relaciones que se podían considerar como laborales no permitían aun hablar de un Derecho del Trabajo, pues en sí solo eran continuaciones de la *locatio conductio operarum romana*.<sup>63</sup>

Para entender la estructura de la sociedad en la Edad Media, y con ello las características de quienes, como en Roma, prestaban su trabajo

---

<sup>61</sup> Cfr. ROLL, Eric. Historia de las Doctrinas Económicas. Fondo de Cultura Económica. Tercera reimpresión de la tercera edición. México. 2003. p. 41

<sup>62</sup> BRICEÑO RUIZ, Alfredo. Op. Cit. p. 52.

<sup>63</sup> Cfr. ALONSO GARCÍA, Manuel. Op. Cit. p. 101.

a los dueños de las tierras, citaremos a Eric Roll, que al respecto dice que “En el siglo IV, el arrendatario libre fue adscrito a la tierra, y así empezó un nuevo sistema de servidumbre, que con el tiempo reemplazó eficazmente a la esclavitud antigua. La decadencia del imperio puso en manos del terrateniente cada vez mayores facultades administrativas y convirtió su heredad en la nueva unidad económica y política, precursora del señorío medieval”.<sup>64</sup>

La sociedad medieval se conformaba principalmente de señores y siervos, herencia de los latifundistas romanos. También se legó la ausencia de esclavos y mano de obra, por lo que para no mantener ociosas sus tierras los terratenientes arrendaban una parte de sus tierras a los que no las poseían, a cambio de un tributo tanto en especie como en efectivo y que trabajaran las tierras exclusivas del señor. Estas medidas se reprodujeron en buena medida por las conquistas que los pueblos del norte de Europa, germanos principalmente, y de esa manera se establecieron los señoríos feudales, el siguiente paso en la manera de relacionarse los que poseían y los que no poseían.

En su forma más clásica, el feudalismo occidental asumió que la tierra pertenecía al soberano —llámese Rey, Duque, Marqués o Conde— que la recibía ni mas ni menos que de Dios. El soberano cedía parte de sus tierras (los) feudos a sus barones, los cuales le rendían el obligado juramento de homenaje y fidelidad por el que se comprometía a auxiliar al soberano política y/o militarmente, según los términos en que se haya efectuado la cesión. Los nobles podían ceder parte de sus feudos a caballeros que le rindieran, a su vez, homenaje y fidelidad y les sirvieran de acuerdo a la extensión de las tierras concedidas. De este modo si un monarca otorgaba un feudo de doce señoríos a un noble y a cambio exigía el servicio de diez caballeros, el noble podía ceder a su vez diez de los señoríos recibidos a otros tantos caballeros, con lo que podía cumplir la

---

<sup>64</sup> ROLL, Eric. Op. Cit. p. 41

prestación requerida por el rey. Un noble podía conservar la totalidad de sus feudos bajo su dominio personal y mantener a sus caballeros en su señorío, alimentados y armados, todo ello a costa de sufragar las prestaciones debidas a su señor a partir de su propio patrimonio y sin establecer relaciones feudales con inferiores, pero esto era raro que sucediera ya que los caballeros deseaban tener sus propios señoríos. Mediante estas tácticas se creó una pirámide feudal, con el monarca en la cúspide, unos señores intermedios por debajo y un grupo de caballeros feudales para servir a la convocatoria real. Aún así el carácter era el mismo en todos los feudos, pues se dividía de manera rigurosa a quienes lo integraban en diversas clases sociales, cada una con derechos y obligaciones perfectamente establecidos, completamente diferentes para cada uno.<sup>65</sup>

Dentro del feudo o espacio territorial de los señores vivían campesinos que no eran propiedad personal del señor feudal, pero tampoco eran hombres libres sino “siervos”. Los siervos tenían la obligación de entregar parte de su trabajo agrícola y de realizar determinadas obligaciones laborales para su señor. Para el siglo X la gran mayoría del campesinado vivía una condición de servidumbre. Es decir, los campesinos que ocupaban y cultivaban la tierra no eran sus propietarios. El campesino que era siervo de un señor feudal estaba totalmente sometido a la voluntad de su señor. Puede notarse que en sí era servidor de otra persona que también era servidor. Es como tener 2 amos a la vez.

En resumen: encima de la masa de siervos se establece una pirámide de señores feudales, en la que siempre un señor feudal debe obediencia y vasallaje al superior, hasta culminar en el monarca, que está en la cúspide de la pirámide social. El establecimiento de los nobles y terratenientes locales en las provincias por medio del sistema de feudos, así como la consolidación de sus dominios sobre el campesinado, constituyen los cimientos del feudalismo. En este sistema de vida, que como se ha

---

<sup>65</sup> Cfr. Íbidem. pp. 41 y 42

mencionado es el que predominó durante la edad media, quien posee tierra posee poder y quien no tiene tierra forma parte de la servidumbre.

Pero se podía distinguir dos tipos de economía, una ligada al campo, y otra que podemos calificar de urbana, pues también existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales. Con este sector minoritario, que debía crear un organismo de defensa contra el poder omnipotente de los Señores Feudales y de la Iglesia, surgen las corporaciones, que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral lo que hace que los Señores Feudales le reconozcan su existencia y le den valor. Como se ve, el origen de las corporaciones radica en la necesidad de agruparse con miras a defenderse de posibles abusos. Debe resaltarse que se integran en los talleres, con un maestro al frente, con trabajadores dependiendo de él. Y a su vez, sentaron las bases para que con posterioridad surgieran los gremios.<sup>66</sup>

Los gremios, en su inicio, tenían como finalidad primordial establecer las condiciones bajo las cuales se llevarían a cabo los servicios que prestaran sus agremiados, y otra de un tenor más humano, que consistía en la ayuda de materia económica entre los que conformaban el gremio. Su estructura se dividía en tres rangos principalmente, los aprendices o compañeros a quienes podemos considerar como los de nuevo ingreso y en vías de formarse, el oficial, que era trabajador también pero este de un nivel de aprendizaje más alto que los principiantes y por último, el maestro, que era el encargado de formar a los otros, y a su vez el dueño de los medios de producción.<sup>67</sup>

El trabajador agremiado debía ser o llegar a ser un especialista, y la manera de ingresar y crecer en la estructura del gremio era mediante un contrato de aprendizaje, donde se mezcla la figura de un contrato laboral con un contrato sui generis, pues de manera bilateral el aprendiz del gremio

---

<sup>66</sup> Cfr. ALONSO GARCÍA, Manuel. Op. Cit. pp. 102 y 105.

<sup>67</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Op. Cit. p.6.

cedía sus servicios, y el maestro la obligación de formarlo. Esta figura era bastante variable, pues no solo podía prescindir el maestro de pagar por los servicios del aprendiz, sino que incluso este último podía estar obligado a pagar por el aprendizaje. Una vez concluido el aprendizaje se adquiría el grado respectivo en la jerarquía del gremio. Podemos observar en esto un antecedente remoto de los conceptos de capacitación y adiestramiento. No solo era la estructura por la cual se podía llegar a ejercer un oficio, sino que también determinaron la producción y la venta de las mercancías, con el fin de impedir la competencia y acaparamiento de materias primas, así como un control en la producción, sus técnicas y la evolución de las mismas.<sup>68</sup>

### **2.2.2 Edad Moderna**

Al final de la Edad media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo mas sencillo de acceder era esto. Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo. Había la necesidad de producir mas de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente; a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la Revolución Industrial. Es considerada como el mayor cambio tecnológico, socioeconómico y cultural de la historia, el cual comenzó en el Reino Unido y se expandió por el resto del mundo. La economía basada en el trabajo manual fue remplazada por otra, que se encontraba dominada por la industria y manufactura de maquinaria. La revolución comenzó volviendo mecánicas la industria textil y el desarrollo de los procesos del hierro.

La industrialización que se originó en Inglaterra y luego se extendió por toda Europa no sólo tuvo un gran impacto económico, sino que además generó hondas transformaciones sociales. Su consecuencia mas relevante en al ámbito de las relaciones laborales fue que modificó los

---

<sup>68</sup> Cfr. Ídem.

sistemas de trabajo, al aportar innovaciones técnicas imponiendo nuevas condiciones para realizar el trabajo, con lo que enterró la importancia de los gremios, que no pudieron hacer frente al uso de las máquinas en los procesos de producción, ni a los cambios en las formas de comercio.<sup>69</sup> Estos avances, que significaron mejoras en los ingresos de los burgueses, no las tuvo respecto de la clase trabajadora, pues produjo un masivo éxodo de campesinos hacia las ciudades; el antiguo agricultor se convirtió en obrero industrial. La ciudad industrial aumentó su población como consecuencia del crecimiento natural de sus habitantes y por el arribo de este nuevo contingente humano. La carencia de habitaciones fue el primer problema que sufrió esta población marginada socialmente; debía vivir en espacios reducidos sin las mínimas condiciones, comodidades y condiciones de higiene. A ello se sumaba largas horas de trabajo, en las que participaban hombres, o mujeres y niños que carecían de toda protección legal frente a los dueños de las fábricas o centro de producción.

Aunque el término "burguesía" se comenzó a utilizar en la Edad Media para nombrar el conjunto de comerciantes o negociantes que acumulaban riquezas provenientes de sus negocios, a partir de que estos comerciantes se instalaban en las afueras de las fortalezas feudales (burgos), de ahí la denominación de bourgeois (burgués), es por el avance de su papel en la sociedad y de los medios de producción que la burguesía fue desarrollando una oposición de tipo político a los señores feudales que empezaban a decaer. Con los años, la burguesía terminó desplazando del poder político a la aristocracia feudal, actores principales en la génesis del derecho laboral. El burgués, contrario a la nobleza pero también a los artesanos y campesinos, es una clase social caracterizada porque quienes pertenecen a ella no practican un trabajo manual y mantienen un status económico acomodado.

Dichas ideas corresponden al mercantilismo, que consideraba a la tierra y a los metales preciosos como la fuente primaria de la economía. Con

---

<sup>69</sup> Cfr. ALONSO GARCÍA, Manuel. Op. Cit. pp. 121-125.

esta influencia, la clase burguesa se consolida como poder político e inicia la pugna con la nobleza para hacerse del poder, siendo al final la beneficiada la burguesía. Con la idea mercantilista, se propició a creación de industrias, desarrollo de nuevos inventos y en general, de todo aquello que favoreciera y propiciara la acumulación de riquezas.<sup>70</sup>

No hubo una transición brusca de la Edad Media a la época moderna; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo; en si, se considera que la edad moderna concluye con el inicio de la Revolución Francesa de 1789, que entre otras causas derivó de la declaración francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano provocó un cambio en el derecho, que paso a ser el garante de la igualdad y la libertad de la persona humana, al ser declarada como el valor primario de dicho orden jurídico.<sup>71</sup>

Como podemos ver, el derecho del trabajo no ha mostrado grandes avances en estas dos etapas de la historia. Sin embargo, es precisamente en la tercera, conocida como contemporánea, que muestra surge como indispensable para protección de la clase trabajadora.

### **2.2.3 Edad Contemporánea**

Aún con el avance que pudo significar la declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, no debe perderse de vista que en realidad estos principios fueron elaborados por los mismos burgueses en su búsqueda de liberarse de la autoridad del rey. Por lo que, los derechos naturales del hombre se impusieron tanto desde un punto de vista político como económico. Del ordenamiento jurídico resultante, frente a las pretensiones de los trabajadores, la burguesía disponía de los elementos necesarios para impedirlo, en primer lugar toda la estructura del estado

---

<sup>70</sup> Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alfredo. Op. Cit. p. 59

<sup>71</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 67.



(ellos eran la clase gobernante), en segundo lugar las normas jurídicas fuertemente apoyadas en el derecho civil, y la imposición del contrato de arrendamiento de servicios en el que la voluntad dominante era la del patrón, escondiendo esto bajo la máscara de la libertad del trabajador de contratarse con la persona que mejor le pareciere, y por último, el uso de las ideas liberales en el sentido de la no intervención del estado en las relaciones económicas entre patrón y trabajador.

Un ejemplo claro de las facilidades y el poder del que disponía la burguesía fue la interpretación en extremo de los principios del liberalismo, que plasmaron en legislaciones como la "Ley Le Chapelier" que negó el derecho de asociación a los trabajadores, para impedir que los trabajadores exigieran mejores condiciones para el desempeño de sus labores; acompañándolo encontramos al Código Penal que prescribía sanciones severas a quienes realizaran actos que fueran obstáculos al avance de las fuerzas de la economía bajo el pretexto de mejorar los salarios y las condiciones de trabajo, considerando que estas se regían por la ley de la oferta y la demanda; en el mismo sentido, la legislación civil imponía la igualdad de la ley para todos, por lo que no era posible pensar en un derecho para determinada clase social, y si bien tutelaba la libertad de contratación, esta jamás existió en la práctica pues la necesidad de los trabajadores los obligaba a sujetarse a las condiciones del patrón. Se fijaba al Estado la facultad de legislar los convenios entre las partes, con respeto irrestricto a la libertad de la personas, dejando al criterio de los interesados los límites de su entendimiento para celebrar una relación de arrendamiento de servicios.<sup>72</sup>

La exposición de motivos de esta legislación no podía ser más clara al respecto en su posición, al considerar que "Debe sin duda, permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar asambleas, pero no se les debe permitir que el objetivo de esas asambleas sea la defensa de sus pretendidos intereses comunes; no existen corporaciones en el estado y

---

<sup>72</sup> Cfr. ALONSO GARCÍA, Manuel. Op. Cit. pp. 134-137.

no hay más interés que el particular de cada individuo y el general; no puede permitirse a nadie que inspire a los ciudadanos la creencia de en un interés intermedio que separe a los hombres de la cosa pública por un espíritu de corporación...”<sup>73</sup>

El Doctor Dávalos hace constar esta misma idea en su obra Derecho del Trabajo, donde manifiesta que se “...pugnaba porque se dejara al hombre el campo totalmente libre, sin trabas ni sujeciones en el desempeño de sus actividades... quedaba a cargo del estado, como facultad exclusiva, garantizar el ejercicio de aquella libertad; el papel de Estado-policía”.<sup>74</sup> Respetar la ideología liberal fue un dogma que se llevo a los extremos en beneficio de las clases pudientes.

Como consecuencia, para la empresa se da su momento de mas auge, pues la teoría liberal del “dejar hacer, dejar pasar” propicio que la fábrica fuera un lugar al que difícilmente podría ser intervenido por el estado, y del mismo modo las relaciones entre el trabajador y el patrón se encontraba bajo el régimen del derecho civil, que consideraba al trabajo como una mercancía y como tal solo era considerada algo en venta, sin la necesaria apreciación de la persona humana como prestadora del servicio.

En otras palabras el empresario era dueño de todo lo que se hallara en su empresa, incluido el trabajo y las condiciones en que se desarrollara el trabajo. En teoría la relación laboral se encontraba tutelada por la autonomía de la voluntad propia de los contratos, pero esta idea era intrínsecamente opuesta a la idea de coaliciones o agrupaciones, pues se entendía que eran contrarias a los individuos, pues otros decidirían por uno y existía la posibilidad de que esas decisiones fueran contrarias a la manera individual de pensar, y aún más, eran opuestas a los derechos de los empresarios, la libre concurrencia y la libre empresa.<sup>75</sup>

---

<sup>73</sup> BRICEÑO RUIZ, Alfredo. Op. Cit. p. 59

<sup>74</sup> DÁVALOS, José. Op. Cit. p. 7

<sup>75</sup> Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alfredo. Op. Cit. p. 59.

Aún con todas las circunstancias en contra, la situación no podía ser perpetua, y uno de los primeros factores que iniciaron la lucha de los trabajadores por mejoras en su vida laboral fue la revolución industrial, que provocó una migración de los trabajadores, que abandonaron los talleres y pasaron a las fábricas. En éstas por primera vez se vio el fenómeno de encontrarse frente y junto a varias personas como ellos, por lo que, los trabajadores encontraron en ellos mismos un eco a sus inquietudes, provocando la unión de los mismos. El primer paso fue tomar conciencia de que eran parte de una clase.

Como consecuencia de lo anterior, aparece y crece el movimiento obrero y los sindicatos, si bien aun no contaban con reconocimiento legal.

Los trabajadores comienzan a enfrentarse al patrón en su búsqueda de ser reconocidos como parte fundamental de los elementos de la producción, y de esta manera igualar las fuerzas del trabajo y el capital.

El derecho del trabajo se fue creando como consecuencia lógica de la división que produjo el sistema económico impuesto por el régimen burgués, al tomar conciencia los trabajadores que integraban una clase -el proletariado- y de su necesidad de un nivel de vida y libertad que fueran una respuesta al nivel mínimo de dignidad que como personas merecían. Principalmente se perseguía el derecho a la libertad sindical, un derecho del trabajo, y la seguridad social.

A la percepción inmediata que tenían los trabajadores sobre su situación, se sumaron las voces de escritores y polemistas, que aun cuando provenían de diversos pueblos y sectores, los cuales coincidieron en la necesidad de cambiar la manera tan feroz en que se aplicaba la idea de la propiedad privada y modificar el sistema económico.

En la primera mitad del siglo XIX la lucha por las libertades sindicales y laborales dieron sus primeros frutos, pues en la búsqueda del

derecho de huelga, la contratación y negociación colectiva eran el puntal para conseguir una legislación sustantiva que hiciera frente al “dejar hacer-dejar pasar”. En Inglaterra se dio el primer logro formal: en el año de 1824 el parlamento inglés aprobó una ley que disponía la derogación de las prohibiciones de asociación laboral que databan de 1799 y 1800. En este mismo país, en Londres, se publica en el año de 1848 el documento que mayor impulso dio al movimiento obrero: El Manifiesto Comunista, que tiene la característica de dar al proletariado la explicación materialista de la historia, el fenómeno de la lucha de clases, la idea de la revolución, pero sobre todo una visión de la sociedad socialista del futuro, donde desaparecería la explotación del hombre por el hombre y desaparecería el estado como institución creada por la clase dominante para subyugar a los trabajadores. También mostró la base y la necesidad de los sindicatos al invitar: “Proletarios de todo el mundo, uníos”.<sup>76</sup>

Cabe destacar otra circunstancia que llevó al replanteamiento de las bondades de las ideas liberales lo constituyeron las crisis suscitadas por la sobreproducción en las fábricas, que se dieron en 1815, 1818 y 1825. Los dueños de los medios de producción, ante el temor causado por la nula venta de sus mercancías, despiden en masa a los trabajadores en un intento de compensar las pérdidas que tenían.<sup>77</sup>

En ese mismo mes de febrero estalló la revolución en Francia, con la idea de que la monarquía pertenecía al pasado, y que debía evolucionar a otra figura, la república democrática. El gobierno provisional emanado de la revolución, animado por la convicción del Manifiesto Comunista, invitaron al movimiento obrero a plasmar la idea del derecho del trabajo, siendo este entendido como la protección que los trabajadores tendrían frente a la explotación de que eran objeto por los adeptos al liberalismo.<sup>78</sup> Principalmente se buscó la implementación de medidas que propiciaran el reconocimiento del derecho del trabajo, organización del

---

<sup>76</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. pp. 15-17.

<sup>77</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Op. Cit. p 8.

<sup>78</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 17.

trabajo y una entidad que se encargara de regular las relaciones entre patrón y trabajador. Se consigue implementar la contratación directa, la eliminación de intermediarios y agencias de colocación onerosas, establecer jornada máxima de labores y se reconoce el derecho de coalición. Sin embargo, y al contrario del ejemplo legado por los plebeyos en Roma, no se estableció una manera de repartir el poder político, y con ello se quedaron sin manera de defender los derechos ganados; al paso del tiempo los logros se perdieron. Con esto, se volvió evidente que la idea liberalista estaba demasiado incrustada en la concepción del mundo, y para que los trabajadores pudieran gozar de condiciones dignas en su trabajo, se volvió imperativo sustituirlas con otras de naturaleza mas social y humanista. El primer paso fue, como se ha dicho, el reconocimiento al derecho de coalición y asociación sindical, lo que se dio de una manera muy diversa en los diferentes países de Europa y con diferentes alcances. Además de lo establecido por el Parlamento inglés en 1824, Francia derogó en 1884 las sanciones que la ley penal estipuló a quienes formaran sindicatos o realizaran huelgas, dándoles reconocimiento legal.<sup>79</sup>

La búsqueda de un derecho del trabajo fue avanzando, de una manera gradual pero poco a poco acercándose a sus fines. En Prusia, Bismarck comprendió que la burguesía era el motor de la economía y la apoyo para buscar expansión a mercados internacionales; pero al mismo tiempo acepto que no se puede construir una economía próspera basándose en la miseria de los trabajadores, por lo que, se dio un amplio desarrollo a la legislación laboral. Esta actitud se considera el primer apartamiento de los principios que propagaban los liberalistas, instituyendo la intervención del estado en las relaciones laborales, y con ese fin se promulgó en 1869 la primera ley que reguló las relaciones de trabajo en el siglo XIX.<sup>80</sup>

Es de notar que Bismarck buscaba el desarrollo de un intervencionismo de estado, pues en la ley anteriormente citada reconoció

---

<sup>79</sup> Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alfredo. Op. Cit. pp. 61-63 y 73.

<sup>80</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. pp. 18-19.

que los acuerdos laborales dependen del libre albedrío de las partes, imponiendo como restricción cuestiones de protección a la salud y la vida de los trabajadores, así como regulación especial para el trabajo de las mujeres y los menores. En contraparte, no buscaba la asociación colectiva, ni otras medidas de corte socialista, como lo evidencia la entrada en vigor de la Ley antisocialista, en octubre de 1878.<sup>81</sup>

La primera guerra mundial apuntaló la necesidad de una legislación laboral. En primera instancia, Alemania se vio en la necesidad de intervenir en los procesos de producción y distribución, para garantizar el sostenimiento de su ejército, dando fin a la ideología liberal e imponiendo un derecho económico activo. Los trabajadores de los países que participaron en la guerra insistieron para que los tratados de capitulación debían contener estipulaciones relativas a la protección de la clase trabajadora.<sup>82</sup>

Por último y lo que consideramos mas importante, la creación de un estado de corte socialista, que surgió de la Revolución de Octubre en Rusia. Aunque es cierto que el estado comunista implantado no pudo desarrollarse de la manera deseable, también es cierto que el simple ejemplo frente a los países de ideología liberal-capitalista de que se debían y podían hacer modificaciones que garantizaran el subsistir decoroso de los trabajadores basados en la justicia social, fue una presión bastante mayor a cualquiera que de manera mas individual se hubiera logrado. Haber puesto en marcha un sistema de gobierno basado (al menos aparentemente) en la voluntad de los trabajadores resulto bastante efectivo para que se impulsara la creación de una autentica legislación laboral.

Con posterioridad a la guerra se creo la Organización Internacional del Trabajo, en junio de 1919, que dio la idea de que el derecho internacional del trabajo no solo esta destinado a las regulaciones externas entre los estados, sino que se ocupa del bienestar de la clase

---

<sup>81</sup> Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alfredo. Op. Cit. p. 73.

<sup>82</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 20.

trabajadora. Tal vez su mayor logro es que ha servido de impulso para las legislaciones de las naciones de menor desarrollo.<sup>83</sup> La existencia de un organismo de clase mundial es un motor que impulsa el continuo desarrollo y mejoramiento de las regulaciones laborales.

Otro avance significativo generado por la guerra fue la constitución de *Weimar* en agosto de 1919, que fue la primera en Europa que consagró un capítulo a los derechos de los trabajadores, y al considerarlos dentro de la constitución elevó su rango a los derechos viejos del hombre, y al ser un principio y norma de rango constitucional, se volvió superior a la legislación común.<sup>84</sup> Esto creó el principio de igualdad jurídica entre el trabajo y el capital. Su principal consecuencia fue que las condiciones de trabajo conforme a las cuales prestaría sus servicios ya no se discutirían entre el y el patrón, sino que su ingreso a trabajar estaría tutelado por un contrato colectivo. Las consecuencias a nivel exterior fueron grandes, pues los principios emanados de esta legislación se siguieron por el viejo continente, siendo el caso más notable el de Francia que, recogiendo al derecho colectivo del trabajo, individual del trabajo y de la seguridad social realizó una recopilación que titularon *Código Laboral*. Pero no duró mucho este fervor, pues el panorama de una nueva guerra y los sistemas totalitarios impuestos por Mussolini, Franco y Hitler retrocedieron respecto de la idea del derecho del trabajo como ordenamiento protector del equilibrio entre los factores de la producción, trocándolo en un ordenamiento cuasi esclavista en busca de la pretendida e inexistente superioridad.<sup>85</sup>

Un acontecimiento más de importancia se dio años después de concluir la Segunda Guerra Mundial, la llamada Revolución de Mayo de 1968 en Francia, que de inicio fue iniciado por estudiantes, en franca ruptura con la sociedad con la que no estaban de acuerdo. En poco tiempo es apoyada por las centrales obreras de Francia, pero existían diferencias entre los estudiantes y los dirigentes comunistas y de las centrales obreras,

---

<sup>83</sup> Cfr. *Íbidem*. p. 21.

<sup>84</sup> Cfr. DE BUEN, Néstor. Op. Cit. p. 209-210.

<sup>85</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. pp. 21-22.

desembocando en huelgas, que llegaron a ser casi general. A pesar de que no era un movimiento intrínsecamente obrero, fue este sector el más beneficiado. Las tácticas gubernamentales para detener el movimiento incluyeron el compromiso de aumentar los salarios mínimos, tanto generales como profesionales; un proyecto de ley referente a derechos sindicales; se presiona a los patrones, quienes ofrecen, entre otras cosas, reducir la jornada laboral a cuarenta horas a la semana. Esto marca el retiro definitivo del apoyo obrero a la revuelta, y con esto el declive en su fuerza<sup>86</sup>.

En Italia entra en vigor la Constitución en el año de 1948, la cual sigue el camino de la alemana de Weimar, la cual también contempla grandes avances en materia laboral. Entre sus postulados más importantes reconoce a los ciudadanos el derecho a trabajar, con la obligación gubernamental de promover las condiciones que lo hagan más efectivo; la participación de los trabajadores en organizaciones sociales, políticas y económicas del país. También dedica especial atención al derecho individual y colectivo, estableciendo pagos proporcionales al trabajo realizado, salarios mínimos, jornada máxima de labores, descansos semanales, vacaciones, capacitación y adiestramiento, libre organización sindical, personalidad jurídica de los sindicatos, derecho de huelga, igualdad del hombre y la mujer. Siguiendo la misma línea, legisló e materia de seguridad social, con temas como protección a la madre y los niños; edad mínima para trabajar; asistencia social por desempleo; seguro por accidentes, vejez, enfermedad, invalidez, y desocupación involuntaria<sup>87</sup>.

En la República Federal Alemana, una vez derrotado el nazismo y derogadas las disposiciones que impusieron para mantener a su armada, en su ley fundamental muestra la misma tendencia a la protección de las relaciones laborales. Particularmente otorga el derecho de libertad del trabajo, entendiendo esto como libre elección de profesión, de lugar de labores y de adiestramiento. Siguiendo la misma idea prohíbe el trabajo

---

<sup>86</sup> Cfr. DE BUEN, Néstor. Op. Cit. pp. 234-236

<sup>87</sup> Cfr. Íbidem. Pp. 239-240.



forzado, excepción hecha de las condenas previstas por la ley. Al haberse constituido en una República, faculta a los estados o países integrantes para que emitan su regulación laboral apegada a los principios constitucionales. Los principales factores que se regularon fueron la organización interna de las empresas, protección laboral, protección al empleo, seguro social y seguro de desempleo<sup>88</sup>.

## **2.3 América**

Así como en el desarrollo de la sociedad europea se gestó la lucha inicial en la búsqueda de derechos por los ciudadanos, los procesos de inmigración y conquista en el nuevo continente no estuvieron exentos del florecimiento y adopción de las ideas de libertad e igualdad; y esto se reflejó desde el momento en que se independizaron las diferentes naciones, pues precisamente uno de los primeros principios que reconocieron fue el de los derechos laborales. En particular dos naciones mostraron gran avance en este tema: los Estados Unidos de Norteamérica y México, por lo que serán el objeto de este último capítulo de antecedentes.

### **2.3.1 Estados Unidos de Norteamérica**

El comienzo del movimiento obrero podemos ubicarlo en los Estados Unidos de Norteamérica; sus principales características están determinadas en su fundación, que por tener una cantidad enorme de tierras libres originó que de primera instancia los colonizadores no enfrentaran de manera directa a los patronos al serlo ellos mismos. Otro factor a considerar es que estaban habituados al trabajo duro y a un salario bajo. Esto unido a otras circunstancias provocó que se comenzaran a organizar en sindicatos de oficios. Pero al contrario del sentido de unidad de los trabajadores, estos sindicatos se constituyeron con el signo del egoísmo.<sup>89</sup>

---

<sup>88</sup> Cfr. Íbidem. Pp. 241-242.

<sup>89</sup> Cfr. Íbidem. p. 272.

Las primeras asociaciones de corte sindical que se formaron fueron de carpinteros, zapateros, impresores y sastres, que negociaban salario y jornada de trabajo, pero ya exigían la afiliación obligatoria. Con la Fiebre del oro en California se logró mejorar salarios y jornadas, surgiendo uniones que aun persisten, como la de tipógrafos, mecánicos y herreros.

En 1886 surge la *American Federation of Labor* o Federación Americana del Trabajo, que tuvo como característica que se conformó no solo con sindicatos locales sino que también incluyo sindicatos internacionales, mas concretamente a algunos de Canadá, siendo una de las federaciones de mayor auge, pues llegó a contar con mas de un millón y medio de afiliados. Incluso durante la Primera Guerra Mundial ofreció su apoyo al gobierno, obteniendo a cambio el derecho de integrar organismos de defensa a nivel nacional. Otro logro importante fue que se les reconoció a los trabajadores el derecho a organizarse en sindicatos y negociar colectivamente las condiciones de trabajo, sin que los patrones pudieran oponerse a esto.

Sin embargo, al término de la guerra, y a pesar de haber llegado a cinco millones de afiliados en diversas organizaciones sindicales, estos y los patrones se enfrentaron en una reunión convocada por el gobierno donde aparentemente se buscaba un nuevo método de cooperación entre el capital y el trabajo. No se pudo llegar a un acuerdo y la parte patronal se enfrento a los trabajadores buscando imponer la libertad de contratación. Con tácticas como poner en listas negras a empleados problemáticos, apoyo discrecional entre patrones en caso de conflicto, espías, y rompehuelgas se consiguió reducir la fuerza de los sindicatos, desapareciendo varios de ellos.<sup>90</sup>

Al ingresar a la Segunda Guerra Mundial, nuevamente se tenía un ambiente propicio para el avance de las normas laborales, lo que hizo esperar que se mantendría la colaboración entre las clases superada la fase bélica. Pero una vez más los opuestos intereses de los trabajadores y los

---

<sup>90</sup> Cfr. Íbidem. p.p. 271-276

empleadores fomentó el enfrentamiento. Los trabajadores recibieron otro golpe en contra cuando en 1946 se aprobó la ley Taft-Hartley, que aunque respetó el derecho de asociación, prácticamente desapareció el de huelga.<sup>91</sup> Tendencia que aun no desaparece.

### 2.3.2 México

En el caso de México, el imperio Azteca conocía bien de la división en clases sociales. Pero a diferencia de Europa, la nobleza a pesar de ser hereditaria no estaba reservada a algunas familias, pues por acciones en la guerra y otras hazañas se podía ser considerado parte de la misma. Una de sus prerrogativas era el que estaba exenta de pagar tributos. Aunque no tenían empleo, se les consideraba parte de los *pipiltin*.

En contraparte a la nobleza, estaba el pueblo, formado por hombres libres, que comúnmente eran agricultores, artesanos, mercaderes y comerciantes. Los comerciantes requerían de permiso para serlo, o recibir ese oficio en herencia. Los artesanos y comerciantes mostraron un pequeño antecedente de los sindicatos, al agruparse en gremios y así desarrollar sus actividades.<sup>92</sup>

Estos gremios, cuya manera de operar es coincidente con los de Europa medieval al iniciarse en los mismos como aprendices y desempeñarse profesionalmente solo si eran aprobados para ello, tenían en cada ciudad un lugar, así como un jefe, un dios patrono y una fiesta religiosa. Al respecto también se refiere que en los mercados y sitios populares se les encontraba en espera de ser contratados.<sup>93</sup>

Aun mas abajo en la escala social estaban los esclavos, que podían serlo por captura en la guerra, las deudas, la pena o la venta de los

---

<sup>91</sup> Cfr. Íbidem. pp. 280-281

<sup>92</sup> KOHLER, Josef. El Derecho de los Aztecas. Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal. México. 2002. p. 59-62 y 65-66.

<sup>93</sup> Cfr. DE BUEN, Néstor. Op. Cit. p. 295.

hijos por miseria o castigo. Es interesante que la esclavitud por deudas permitiera que el hijo del esclavo asumiera la deuda, asumiendo así una obligación personal para el pago de lo debido. Voluntariamente se obligaba a trabajar para a cambio saldar una deuda.<sup>94</sup>

De lo anterior podemos ver que los aztecas tenían bien definida su estructura social, y que su trabajo era en la mayoría de los casos en beneficio propio, el trueque era la manera de obtener los satisfactores que les hicieran falta. A diferencia de otras regiones del mundo, los esclavos, el tributo y las asociaciones gremiales obedecían a diferentes circunstancias que las laborales.

Tras la conquista, el sistema de gremios no desapareció, pero se les regulo con la *Ordenanzas de Gremios* que fundamentalmente se dedico a controlar las actividades de los trabajadores de los gremios. A diferencia de los gremios europeos, que se encargaban de regular aspectos como la calidad y cantidad de mercancías, así como los salarios y la disciplina del taller, en la Nueva España fue un medio de restringir la producción en beneficio de los comerciantes ibéricos, desapareciendo por ley en 1813.<sup>95</sup>

Contrariamente a la idea general, el derecho que los españoles impusieron en América tenía un carácter netamente social, sin embargo a pesar de la voluntad de las disposiciones de estos ordenamientos, no se aplicaron en la realidad, como lo atestiguaron diversas órdenes religiosas, por lo que no es posible darle valor como análisis de la realidad social. A pesar de ello, es de recocerse el adelanto en ideas laborales que se consideró para su elaboración y redacción.

Entre las disposiciones de la legislación de la Indias de inherentes a las relaciones laborales encontramos: la reducción de las horas de trabajo, incluso hasta ocho; los descansos semanales, el pago de los mismos y el

---

<sup>94</sup> Cfr. KOHLER, Josef. Op. Cit. pp. 69-70.

<sup>95</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Op. Cit. p.p. 53 y 54.

tiempo destinado al pago de jornales; protección al salario, en especial que fuera en efectivo, íntegro y oportuno, así como los salarios mínimos; protecciones de seguridad social para la mujer encinta, contra las labores insalubres, edad mínima para trabajar, atención médica y el otorgamiento de vivienda higiénica; tal vez el mas importante, el principio de *verdad sabida* a favor de los indios. Sin embargo y como ya mencionamos estas disposiciones, tan adelantadas para su época, no tuvieron un reflejo en la realidad y se quedaron en buenas intenciones. Entre otros factores podemos señalar la falta de sanciones o limitación en las mismas, el desconocimiento de la ley y el contubernio entre autoridades y patrones (en ese momento encomenderos).<sup>96</sup>

Pero también con seguridad podemos afirmar que en general pocas personas prestaban importancia a las condiciones de vida de los indígenas, pues en su mayoría los españoles se habían aventurado al nuevo mundo en busca de riquezas, cuanto más fáciles mejor. Siendo ellos quienes detentaban el poder, y debido a la evidente lejanía de América con España, tanto la divulgación de estas disposiciones como la intención de hacerlas cumplir eran retrasadas e incluso olvidadas por el factor tiempo.

El doctor De la Cueva hace un interesante apunte al mencionar que a pesar de su grandeza, las Leyes de Indias no dejaron de llevar la idea de que había una superioridad el pueblo conquistador con respecto del conquistado, pues aunque se reconoció a los indios como seres humanos en la realidad, social, política y económica, no eran iguales con los españoles. A pesar de su notoria idea social, no hay referencia en ellas de medidas cuyo fin sea la igualdad, o la superación de los trabajadores. Su función se limitaba a buscar protección a los abusos y, de cierta manera, caridad para los vencidos.<sup>97</sup> Mismo criterio sostiene el Doctor Dávalos, manifestando que

---

<sup>96</sup> Cfr. DE BUEN, Néstor. Op. Cit. pp. 295-299.

<sup>97</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p.p. 38-39.

aun con la avanzada idea social de las Leyes de Indias, no dejaban de ser una creación de conquistadores para con los vencidos.<sup>98</sup>

A pesar de lo avanzado, en materia social, de las Leyes de Indias, sus disposiciones no fueron consideradas en el orden jurídico que devino con el movimiento de independencia. Sin embargo el mismo impulso libertador fue aliciente para que se dictaran algunas disposiciones, como el *Bando de Hidalgo*, que disponía la libertad de los esclavos. También encontramos los *Elementos Constitucionales* de López Rayón, que señala además de la prohibición de la esclavitud que los artesanos serían calificados por su desempeño; los *Sentimientos de la Nación* que señala como fin de las leyes por expedir la moderación de la indigencia, el aumento del jornal del pobre y mejoramiento de sus costumbres, insistiendo en la proscripción de la esclavitud; el *Plan de Iguala* señala que todos los habitantes son idóneos para practicar cualquier empleo; sin embargo, tanto el *Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano* como las Constituciones de 1824 y 1836 no contuvieron estipulaciones referentes a los derechos laborales.<sup>99</sup> Con gran sentido humano, el *Decreto constitucional de Apatzingan*, señaló que no se podían prohibir géneros de industria o comercio con la excepción de aquellos reservados a la subsistencia pública.<sup>100</sup> El Estatuto Orgánico Provisional de 1856 impuso la existencia de un término en las relaciones de trabajo, así como la obligatoriedad del permiso de padres o tutores para que los menores de catorce años prestaran sus servicios.<sup>101</sup>

Con la ausencia de disposiciones legales referentes al trabajo, y estando solamente prohibida a esclavitud, encontramos en los primeros años de la independencia con jornadas laborales de hasta dieciocho horas, con salarios realmente ínfimos. Quizás lo mas alarmante es que esas condiciones no variaron con los años, llegando incluso a durar 31 años. Fue

---

<sup>98</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Op. Cit. p. 53.

<sup>99</sup> Cfr. DE BUEN, Néstor. Op. Cit. pp. 300-301.

<sup>100</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Op. Cit. p. 54.

<sup>101</sup> Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alfredo. Op. Cit. p. 80.

hasta el gobierno de Santa Anna que se crearon algunas organizaciones artesanales que suplieron a los gremios, así como Juntas de Fomento de Artesanos y se crearon fondos para socorro de los beneficiarios, cajas y bancos de ahorros.<sup>102</sup>

Con el derrocamiento de Santa Anna se convocó a un Congreso Constituyente, del que surgió una declaración de derechos de corte liberal e individualista, y en el caso de la legislación laboral fue demasiado parca, a pesar de lo cual estableció la libertad de profesión, industria, asociación y trabajo, así como la prohibición de prestar trabajos personales sin retribución justa y pleno consentimiento de quien lo preste.<sup>103</sup> A pesar de estas consideraciones, el tema del derecho del trabajo no fue considerado, pues no dejó de ser influido el constituyente por las ideas liberales y a fin de cuentas, tal como pasó en Europa, se dejó a la ley de oferta y la demanda, considerando que la libertad en el trabajo y la industria no permitía la restricción de la Ley.

Es de resaltarse que a pesar de su origen invasor, el archiduque Maximiliano de Habsburgo estaba convencido de la necesidad de evitar la explotación del hombre, por lo que estableció una legislación que defendía a los campesinos y los trabajadores. En el *Estatuto Provisional del Imperio* señaló la prohibición del trabajo gratuito y forzado, así también que los trabajos se prestarían de manera temporal, y la obligación de los padres o tutores de autorizar (o en su caso no autorizar) el trabajo de los menores. Fue aun más lejos en la *Ley del trabajo del Imperio*, documento en el que entre otras disposiciones encontramos: se facultó a los campesinos para separarse de la finca en que prestaran sus servicios en cualquier momento; estableció la jornada laboral de sol a sol pero señalando que debía existir un descanso de dos horas intermedias; la obligación de realizar los pagos de salario en efectivo; se reglamentaron las deudas de los campesinos para evitar abusos de los dueños de las haciendas; se otorgó a los comerciantes

---

<sup>102</sup> Cfr. DE BUEN, Néstor. Op. Cit. pp. 301-302.

<sup>103</sup> Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alfredo. Op. Cit. p. 80.

acceso irrestricto a los centros de trabajo; prohibió las cárceles particulares así como los castigos corporales; obligación de establecer escuelas en las haciendas donde se encontraran habitando veinte o mas familias.<sup>104</sup>

Considerando lo mencionado en el párrafo inmediato anterior, nos resulta difícil imaginar que el gobierno de Don Benito Juárez, que supo insertar la legislación tendiente a la separación de la Iglesia y el Estado y en general las llamadas Leyes de Reforma, en materia de derecho laboral fue ajeno a las necesidades de los trabajadores y las obras legislativas que emanaron de él.<sup>105</sup> Si bien en el *Código Civil de mil ochocientos setenta* dice que el trabajo o prestación de servicios no puede ser comparada o equiparada con un contrato de arrendamiento, considerando que el hombre no tiene la calidad ni puede ser tratado como un objeto<sup>106</sup>, este mismo ordenamiento maneja una corriente proteccionista hacia el patrón, al establecer que queda a su arbitrio el la terminación del contrato, sin responsabilidad alguna. Es cierto que establece la libertad del patrón y el trabajador para despedir o despedirse de manera unilateral, respectivamente, sin que por esto pueda exigirse una indemnización.

Por otra parte, la legislación penal establecía severos castigos para quienes, formando un tumulto o motín, utilizaran la violencia física y/o moral con el objetivo de provocar con ello la modificación de los salarios o jornales de los operarios, o bien de impedir el libre desarrollo de la industria o de la labores. Es cierto también que no consignaba penas tan extremas como las del código penal francés, pero si reconoce como delito la asociación de los trabajadores, así como las medidas de presión en búsqueda de mejores condiciones laborales.<sup>107</sup>

Consideramos, de una manera muy personal, que la razón del pensamiento antisocial de don Benito Juárez se debe únicamente a su

---

<sup>104</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Op. Cit. pp. 57-58.

<sup>105</sup> Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alfredo. Op. Cit. p. 81.

<sup>106</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p.p. 41-42.

<sup>107</sup> Cfr. DE BUEN, Néstor. Op. Cit. p.p. 307-308.



formación como jurista, pues las disposiciones legales en el mundo y el fuerte ejemplo del código de Napoleón lo impulsaron a trabajar por los caminos del derecho civil, que en ese momento era el que prevalecía en las diferentes legislaciones alrededor del mundo. Es decir, sin dudar de su patriotismo y su valor, el mismo criterio legal que lo llevo a declarar que como presidente de la Corte, y ante la ausencia de Presidente de la República, era su deber y su derecho asumir estas funciones, fue el criterio que uso para establecer esas disposiciones de corte liberal, que en esa época era la doctrina establecida en el mundo.

Al paso del tiempo, y con la apertura al capitalismo extranjero para desarrollo de la economía, se agravaron las condiciones laborales de los obreros y propiciaron la inevitable respuesta a dichas condiciones. En 1906 se dieron los dos grandes sucesos en la lucha de los trabajadores en nuestro país: el primero, la huelga de los obreros de Cananea, que protestaron en búsqueda de mejores salarios y a la vez para eliminar los privilegios que la empresa deparaba a los trabajadores extranjeros; el segundo, las protestas del ramo textil, que debido a la imposición por parte de los patrones de un *reglamento de fábrica* en el que se lesionaron la libertad y la dignidad de trabajadores, estos últimos decidieron declararse en huelga.<sup>108</sup>

El desenlace de estos dos eventos es de conocimiento público, y tras pequeñas tentativas de resolución pacífica, ambas huelgas fueron reprimidas a sangre y fuego por el ejército. A pesar del aparente fracaso de los trabajadores en estas huelgas, el impacto a corto plazo que suscitó en los demás trabajadores del país, en el programa del Partido Liberal, y lo más importante, que en el régimen revolucionario se retomó el espíritu de estas protestas y derivaron en la jornada de ocho horas, igualdad en el salario, preferencia a trabajadores mexicanos y prohibición de las tiendas de raya.<sup>109</sup>

---

<sup>108</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Op. Cit. pp. 58-59.

<sup>109</sup> Cfr. DE BUEN, Néstor. Op. Cit. pp. 318-322.

Antes del inicio del movimiento revolucionario, encontramos dos antecedentes de legislación a favor de los trabajadores. En el estado de México, en 1904 se dicta una ley donde se reconoce el derecho del trabajador de percibir atención médica y hasta tres meses de salario por cuenta del patrón. Y en el estado de Nuevo León, se definió al accidente de trabajo como aquel que ocurre a los trabajadores (empleados y operarios) por el desempeño de su trabajo y a causa de él, fijando indemnizaciones de acuerdo a la gravedad de las consecuencias del accidente.

La Revolución Mexicana, aunque trajo como consecuencia el establecimiento de la primer Constitución de espíritu social en el mundo, en su origen no tenía ese fin. En el Plan de San Luis no existe referencia expresa a dicha cuestión, sino que de las estipulaciones a favor de la cuestión agraria, se derivó a la gama, más amplia, de los principios sociales. Sin embargo, el gobierno emanado de esa primera parte de la Revolución, encabezado por Madero, dejó fuera del panorama las aspiraciones de los campesinos que lo secundaron en su lucha. Debido a ello, el movimiento armado continuó, incrementándose con la usurpación del poder por parte de Victoriano Huerta.<sup>110</sup>

Con este impulso, se comienzan a establecer diversas legislaciones de corte laboral en los estados de la República: en Aguascalientes se establecen el descanso semanal y la jornada de nueve horas; en San Luis Potosí se crea el salario mínimo para el estado y las minas, jornada de ocho horas, prohibición de las tiendas de raya, crea el Departamento de Trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos laborales; en Tabasco no se toca directamente la cuestión laboral, pero proscribía la esclavitud por deudas y se fijan salario mínimo así como jornada de ocho horas para los trabajadores del campo; en Jalisco se estableció, en dos legislaciones diferentes, el descanso semanal, días de descanso obligatorio, vacaciones anuales, jornadas de trabajo, derecho de denuncia por

---

<sup>110</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p.p. 43-46.

violaciones a la ley, las generalidades del contrato individual de trabajo, aspectos de seguridad social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje.<sup>111</sup>

Este estilo legislativo fue muy productivo, pues además en Veracruz se crearon tres ordenamientos de índole laboral, decretando la obligación del descanso semanal, jornada de trabajo con los descansos respectivos para tomar alimentos, salarios mínimos, derechos en seguridad social y riesgos de trabajo, y se les otorgó personalidad jurídica –limitada- a las asociaciones profesionales; en Yucatán se dieron las ideas mas progresistas y se creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, se fijan los lineamientos para que el estado intervenga en los procesos económicos y así liberar las clases sociales, se reconoce a las asociaciones profesionales, se reglamentan los convenios industriales, y algunas generalidades en materia de seguridad, contratos individuales y riesgos de trabajo; por último, en Coahuila se limitó la autonomía de la voluntad para lograr una relación mas justa entre patrón y trabajador, se reglamentó el contrato colectivo de trabajo, se reconoció el derecho de asociación profesional, se estableció el reparto de utilidades, las reglas sobre accidentes de trabajo y las referentes a la conciliación y el arbitraje.<sup>112</sup>

Sin lugar a dudas fue en la constitución de 1917 donde se plasmaron con mayor fuerza las disposiciones legales laborales a favor del trabajador. En ella quedaron rebasadas las concepciones liberales que sostuvieron la supremacía del derecho civil para las relaciones de trabajo y de esa manera arrendar la fuerza de trabajo bajo el pretexto de ser esta una cosa diferente al trabajador y de esa manera no se consideraba afectada la libertad y la dignidad del hombre, y al ser el trabajo una cosa sujeta a comercio, se debía regir por la ley de la oferta y la demanda. Todo esto quedo superado y se dio a la relación laboral la justicia social en la relación entre capital y trabajo. Bajo su cobijo “...el derecho del trabajo son los

---

<sup>111</sup> Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alfredo. Op. Cit. pp. 82 y 83.

<sup>112</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Op. Cit. pp. 59-60.

nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre".<sup>113</sup>

El artículo 123 de la Constitución de 1917, base fundamental y primaria del derecho laboral en nuestro país, en su origen no estaba contemplado y en cambio se iba a integrar algunas de sus disposiciones en el artículo 5º, precedido de la libertad de trabajo. Fue de los más difíciles en su votación y aprobación, pero al final se consiguió que se le otorgara a la cuestión laboral un título completo, donde además de las reglas para emitir la legislación laboral en los estados y territorios federales, reconoce los derechos mínimos a que un trabajador tiene derecho. Esto rompía con el esquema tradicional de los alcances que debía tener una Constitución, sin embargo, se reconoció como necesario que se otorgara garantías sociales a nivel constitucional. Se aprobó, y de esa manera México se convirtió en pionero en garantizar el equilibrio en las relaciones laborales.<sup>114</sup>

Sin dejar de considerar su precedente de 1931, es en nuestra actual Ley Laboral (que data de 1970), donde se manifiestan en perfecta armonía los artículos 27 y 123 constitucionales en los que se plasmó la *Declaración de los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores*, que dan como consecuencia inmediata que el derecho del trabajo ha perfeccionado la autonomía que como disciplina jurídica le era indispensable, alejándola del derecho privado y del público. Se basa en la lucha de clases y las relaciones entre el capital y el trabajo, buscando el equilibrio indispensable que requiere la justicia social.<sup>115</sup>

Como podemos apreciar en el somero análisis realizado, se encuentra una constante en el paso de los años, y es que la sociedad de manera inevitable aparece dividida entre los que detentan la tierra, medios de producción, capital y/o riqueza, y los que no los tienen. Marx llegó a la conclusión de que este hecho continuo en el que se manifiesta una

---

<sup>113</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 38.

<sup>114</sup> Cfr. DE BUEN, Néstor. Op. Cit. pp. 343-347.

<sup>115</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. pp. 79,81,83

oposición de ambos grupos es la ley que gira la rueda de la historia, llamándola “lucha de clases”. Y durante ese mismo transcurso de tiempo la clase dominante (que no mayoritaria) ha buscado los mecanismos para perpetuar su dominio.

En el terreno de la realidad social, los trabajadores doblegaron la resistencia de los detentadores de la riqueza para que fueran reconocidas las instituciones laborales individuales y colectivas; en el campo jurídico, para reconocer el surgimiento y necesidad de la regulación legislativa apartada del derecho civil y de la concepción liberalista que se negaba a reconocer la unión indisoluble entre el obrero y su fuerza de trabajo. El derecho del trabajo es producto de la lucha de clases y se ha apoyado en el pensamiento socialista, es un esfuerzo por atemperar la miseria de los trabajadores y elevar sus niveles materiales de vida –sobrevivir no es suficiente, se debe hacer con decoro-. La justicia social, entendida como el balance de las desigualdades sociales en beneficio de los menos favorecidos, dando a la justicia la categoría de equidad, como preocupación social para el desarrollo humano y de la sociedad, es el fin del derecho del trabajo.

Como se ha podido ver en el análisis histórico, la búsqueda fundamental del derecho del trabajo es garantizar la justicia entre quienes intervienen en el trabajo: el patrón como creador de la fuente de trabajo, como el trabajador al desarrollar las actividades que resultarán en beneficio de la empresa. Las relaciones de trabajo son, necesariamente, las bases bajo las cuales se desarrollarán actividades entre partes que, por su naturaleza e historia, se hallan en una situación de desigualdad. Pero esta desigualdad no es idéntica ni aplica de la misma manera para todas las relaciones de trabajo. Sin restar importancia, ni mucho menos hacer a un lado las conquistas laborales que la clase trabajadora ha generado, estas se aplican con base en un marco legal, que en el caso particular del trabajo académico se caracteriza por ser un trabajo especial pues como ya vimos su naturaleza difiere de los trabajos en lo general. El trabajo académico es

encuentra su base y sustento en las relaciones laborales en lo general, por lo que consideramos de capital importancia entender como estas últimas, en lo general, han impulsado que se les conceda el reconocimiento legal indispensable para cumplir con el cometido de proteger a la clase trabajadora; y por supuesto dentro de esta a los trabajadores académicos, pues no olvidemos que aun en su especializada labor cumplen con las características generales de una relación de trabajo.

Considerando que se han recabado las bases teóricas, y fundamentado con los antecedentes la importancia en el reconocimiento y tutela de las relaciones de trabajo, ahora intentaremos delimitar, para el trabajo académico, las consecuencias y fundamentos de su relación de trabajo, pues aún cuando ya sabemos que son consideradas un trabajo especial, se hace necesario analizar la base legal que las sustenta, lo que será materia de nuestro próximo capítulo.

## CAPÍTULO TERCERO

### MARCO LEGAL VIGENTE

La Universidad Nacional Autónoma de México esta sujeta a un gran número de ordenamientos legales, desde aquellos emanados del legislativo federal, hasta los que la propia institución emite para llevar a buen término sus objetivos y finalidades. Como no todos se vinculan directamente con el trabajo de su personal académico, analizaremos aquellos que regulan las relaciones laborales que son materia de esta investigación.

#### **3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

Nuestro ordenamiento fundamental contiene las bases y principios bajo las cuales se estructura la vida jurídica del país, por lo que es lógico buscar en el, de inicio, la normatividad que rige la actividad laboral de los trabajadores académicos de la UNAM.

El artículo 3º contiene el derecho constitucional a recibir educación, con las modalidades en que se prestará. En particular interesa a nuestro tema su fracción VII, que a la letra dice:

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

de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere...”

Atiende a las universidades e instituciones que se dediquen a impartir educación superior, y que además tengan la característica de haber sido designadas con el carácter de autónomas **por medio de una ley**, en las que por dicha autonomía se gobernarán a sí mismas. También están obligadas a cumplir con sus fines educativos acordes con los principios de laicidad, entendiendo esta como el mantenerse ajeno a las doctrinas religiosas; se basará en los avances de la ciencia, con base en los principios de democracia, nacionalismo y convivencia social, buscando disminuir la ignorancia, el fanatismo y los prejuicios. Para el debido cumplimiento de estas funciones, se debe respetar el derecho de libertad sobre la cátedra, la investigación, así como el examen y discusión de las ideas, así como fijar sus planes y programas de estudio. También contiene disposiciones en materia de la prestación de servicios por parte de los trabajadores académicos y administrativos, al fijar que corresponde al artículo 123 constitucional, apartado “A” normar los aspectos laborales, en concordancia con lo que estipule la Ley Federal del Trabajo y **considerándolo un trabajo especial**. También fija, en particular, la libertad y obligación para que dichas instituciones fijen los términos en que el personal académico podrá ingresar, promoverse y permanecer prestando sus servicios.

De la fracción que se analiza, es necesario hacer tres comentarios. El **primero** está dirigido a la calidad de “autónoma” que debe guardar la institución de educación superior, ya que no basta con la simple denominación, sino que esta autonomía debe ser otorgada por una ley que así lo establezca. En este sentido, por su naturaleza las instituciones privadas son autónomas del estado, pero no por haber sido designadas como tales por una ley, sino por ser desde su inicio una entidad diferente del estado, aún cuando se encuentra sujeta a diversos requerimientos en



materia educativa<sup>116</sup>. La UNAM, al ser un organismo público descentralizado del estado y autónoma por así establecerlo su ley orgánica, esta obligada a llevar el régimen de trabajos especiales para su personal académico y administrativo.

En **segundo** lugar, ya con la base de ser una institución autónoma por ley, su personal académico estará sujeto además, a los lineamientos que la propia institución señale como los pertinentes para su ingreso, promoción y permanencia. Es decir, para iniciar la prestación de servicios académicos a la UNAM se debe cumplir con los requisitos existentes. Ahora bien, al diferenciar los términos “ingreso”, “promoción” y “permanencia” debemos entender que cada uno es independiente del otro. En particular reviste importancia ya que manifiesta que el ingreso al trabajo no implica, necesariamente, la permanencia en el mismo. Ordenamientos posteriores harán mas nítido este concepto, pero su base constitucional esta plasmada aquí, y relacionándolo con los conceptos vistos en capítulos anteriores, podemos afirmar que el ingreso (y por tanto la actividad) no reputan ni garantizan la estabilidad o permanencia en el trabajo. Vale recalcar que esto solo aplica para el personal académico, pues la constitución hace la distinción expresa.

Como **tercer** aporte, puntualizaremos que el texto constitucional refiere a las instituciones de educación superior autónomas. La UNAM cumple perfectamente con este supuesto, pero podría plantear la duda en el caso de las escuelas Preparatorias y Colegios de Ciencias y Humanidades, que son instituciones de educación media superior. Podría suponerse que por este motivo el personal académico respectivo no está sujeto al mismo régimen, pero al estar facultada para organizar sus bachilleratos en la forma en que lo estime conveniente, es manifiesto que el personal académico adscrito a dichos bachilleratos lo esta en la UNAM, al ser una extensión de la misma.

---

<sup>116</sup> Cfr. BARQUÍN ÁLVAREZ, Manuel, y CARRILLO PRIETO Ignacio. La Regulación del Trabajo en las Instituciones Autónomas de Educación Superior. UNAM. México, 1984. pp. 30-31.

Por otra parte, el artículo 123 de nuestra Carta Magna no se refiere estrictamente a los trabajadores de la UNAM, si se encuentra ligado a lo que se estudió del artículo tercero constitucional, por lo que su contenido norma las relaciones laborales aludidas.

**“Artículo 123.** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

**A.** Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:...”

Se advierte que remite a las leyes creadas por el Congreso de la Unión para regir las relaciones laborales, siendo estas leyes supeditadas a los principios establecidos por este artículo. También podemos mencionar que la UNAM, al ser un organismo descentralizado del estado y por así establecerlo el artículo tercero constitucional, se encuentra ubicada en los supuestos del apartado “A” y por tanto, sus relaciones laborales se regirán por la Ley Federal del Trabajo.

### **3.2 Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México**

Este ordenamiento establece las bases con las que se estructura la UNAM: su naturaleza jurídica, funciones y facultades; las autoridades y órganos de administración así como las facultades expresamente otorgadas. Además, y es lo más importante en nuestra investigación, fija el modo en que se establecerán las relaciones entre la institución y sus trabajadores. Aunque solo son dos artículos de corta extensión, son

importantes para entender el marco legal de las relaciones laborales de la UNAM y su personal académico.

En primera instancia veamos el texto del Artículo 13:

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

De manera sencilla pero clara establece que el Consejo Universitario establecerá los estatutos que regirán las relaciones entre el personal de la UNAM, ya sea administrativo o académico, sin que estas disposiciones sean menores a las que la ley laboral establezca.

A continuación analicemos el artículo 14, también importante para nuestra investigación:

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

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

El contenido de este artículo lo encontramos directamente vinculado con el artículo tercero constitucional, pues marca los primeros lineamientos en materia de definitividad de los profesores, que como recordaremos es potestad exclusiva de las instituciones como la UNAM el fijarlas. Señala,

decíamos, que para ser considerado definitivo (y con esto gozar de los derechos de la estabilidad laboral) se debe pasar por un procedimiento de oposición, o en su caso, por algún otro medio idóneo, debiendo entender este otro medio idóneo como una excepción a la regla, que es la oposición. Establece asimismo la prohibición de evaluar la ideología de quienes aspiren a la docencia, y que tampoco puede ser causa para removerlos de sus funciones. Por último, establece que los profesores interinos no podrán ser contratados por más de un año lectivo, sin que esto signifique que no puedan contratarse más de una vez, es decir, no prohíbe la recontractación o prórroga en el contrato, solo limita a un año lectivo por contrato.

### **3.3 Ley Federal del Trabajo.**

Como vimos en el capítulo dedicado a los conceptos básicos, en este ordenamiento encontramos todas las reglas y directrices bajo las cuales se rigen las relaciones de trabajo, debiendo recordar en este punto que es respecto del apartado “A” del artículo ciento veintitrés constitucional. Hemos analizado en gran medida la parte dedicada al trabajo en general, así que se revisará la parte específica, dado que el trabajo de los académicos en la UNAM es considerado en el apartado de los **trabajos especiales**.

El artículo 353-J dispone:

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

Este artículo establece el objeto de las disposiciones del respectivo título, siendo este conseguir el equilibrio y la justicia social en estas relaciones laborales, respetando los principios de autonomía, libertad de

cátedra y objetivos de las instituciones consideradas como patrones.<sup>117</sup> Consideramos de vital importancia este concepto, ligado directamente a lo establecido en los artículos dos y dieciocho del mismo ordenamiento, pues la ley laboral tutela el principio de equilibrio y justicia social entre trabajadores y patrones.

Continuamos con el artículo 353-K:

“Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas, Trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones.”

Aquí encontramos la definición de trabajador académico, resaltando que son las actividades de investigación y docencia realizadas de acuerdo a los planes de estudio y los programas que para ello establezca la institución. También se define al trabajador administrativo como aquel cuyo trabajo no se encuentra bajo los supuestos anteriores. Estas definiciones se complementarán con las que encontraremos en otros ordenamientos como el Estatuto del Personal Académico de la UNAM.

El numeral 353-L nos dice que:

“Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos.

Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación

---

<sup>117</sup> Cfr. Ley Federal del Trabajo. Comentada por CAVAZOS FLORES, Baltasar, Et. al. Trigésimo Primera Edición. Editorial Trillas. México, 2002. p. 277

académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan.”

Consideramos este artículo como el mas relevante, pues su interpretación en concordancia con el artículo tercero constitucional y trece de la Ley Orgánica de la UNAM nuevamente nos resalta la facultad exclusiva que tiene la institución para normar los aspectos que sean de naturaleza académica, encontrando en ellos los criterios para considerar a un académico como un trabajador por tiempo indeterminado. También nos menciona que el trabajo desempeñado puede tener esa característica, pero por su propia naturaleza no basta con ello, sino que el trabajador debe ser calificado de manera aprobatoria por los órganos destinados a ese fin. Estos órganos, así como los requisitos y procedimientos necesarios son, lógicamente, establecidos por la institución. Con esto cabe destacar que lejos de ser un impedimento para obtener la definitividad en el trabajo, es un filtro necesario para que los académicos, de acuerdo a lo especial de su trabajo, cumplan con los fines educativos y culturales que tiene la universidad.

Asimismo, consideramos de relevancia referirnos a otros numerales que no tratan de manera tan específica las relaciones laborales de los trabajadores académicos: los artículos 353-M al 353-U contienen disposiciones que si bien se aplican a los trabajadores académicos y administrativos así como a sus sindicatos, no reflejan impacto en su relación laboral, sino en las condiciones que tendrán las mismas. En ellos podemos destacar las jornadas de trabajo bajo las cuales se pueden contratar (353-M), legalidad de los salarios diferentes en diferentes categorías (353-N), clasificación de los sindicatos que pueden existir en estas instituciones (353-Ñ), autoridades ante quienes deben registrarse los sindicatos que lleguen a formarse (353-O), las reglas bajo las cuales se realiza un contrato colectivo de trabajo con los sindicatos respectivos (353-P), prohibición de la cláusula de exclusión en los contratos de los trabajadores académicos (353-Q), en el caso de huelga, el procedimiento para la suspensión de las labores (353-R), existencia de

Juntas especiales para dirimir los conflictos laborales entre las instituciones y su personal (353-S), la manera de elegir a los integrantes de dichas Juntas especiales (353-T), y derecho a la seguridad social, de acuerdo a lo que establezca la institución, sin mas limitante que los mínimos establecidos por la Constitución.

Como vemos estos artículos son la manera en que, en lo general, se regirán las relaciones entre las universidades o instituciones de educación superior autónomas por ley y sus trabajadores. Por la autonomía que le es característica, las disposiciones referentes a los trabajadores académicos difieren notoriamente a las referentes a los trabajadores administrativos. Los ejemplos más notorios son la cláusula de exclusión y la estabilidad laboral, que en el caso de los administrativos no requiere de evaluación por parte de la institución.

### **3.4 Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México**

Este es el primer ordenamiento a que se refiere la Ley Orgánica que se comentó, dedicado a la organización en general de la UNAM. Por la diversidad de temas que abarca, solo se tocaran los artículos que directamente refieren a nuestro tema.

En su artículo 1 dispone que:

“La Universidad Nacional Autónoma de México 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.”

Los fines que como institución persigue la UNAM son de carácter educativo, culturales y científicos, por lo que las actividades de sus trabajadores deben estar encaminadas a colaborar para el debido cumplimiento de sus objetivos.

Ahora revisaremos el artículo 3:

“El 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.”

Esta declaración de principios debe ser la que guíe las actividades del personal que está adscrito a ella, para que en el cumplimiento de sus funciones se cumpla con dichos ideales; el funcionamiento de la dependencia depende del apego a este artículo, y no se puede considerar que ayude a cumplir con los fines de la institución personal que no actúe de esta manera.

Aunque corto, el artículo 7 no se encuentra exento de interés:

“La Universidad está integrada por sus autoridades, investigadores, técnicos, profesores, alumnos, empleados y los graduados en ella.”

Una estipulación más donde encontramos al personal académico como parte integrante de la UNAM, es decir, que es parte de la comunidad que busca cumplir con los fines de la misma.

El artículo 73 ya involucra de manera más directa situaciones académicas:

“El personal académico de la Universidad estará integrado por:

Técnicos académicos;

Ayudantes;



Profesores e investigadores.”

Este artículo nos menciona más en detalle la conformación del personal académico, en tres categorías básicas. Se complementa con los siguientes nueve artículos, donde se establecen: las características de los técnicos académicos (artículo 74); las características de los ayudantes de profesor (artículo 75); las categorías existentes para los profesores e investigadores (artículos 76 al 82). En estos se debe dar una pequeña explicación, dado que se consideran las figuras de profesor, investigador o técnico visitante, profesor o investigador extraordinario, y eméritos, categorías en las que no existe concurso de oposición, dado que son nombramientos otorgados a personas por su trayectoria y trabajo académico. Es más una distinción que un nombramiento, por lo que para efecto de nuestra investigación no serán considerados.

El artículo 83 dispone:

“El ingreso y promoción de los miembros del personal académico deberá ajustarse a los procedimientos que señale el Estatuto del Personal Académico, el cual también consignará sus derechos y obligaciones.

Para el ingreso y promoción de los miembros del personal académico se crearán comisiones dictaminadoras de acuerdo con las disposiciones del Estatuto del Personal Académico, las que serán órganos auxiliares de los respectivos consejos técnicos.”

Con este artículo se justifica de una manera clara la existencia del Estatuto del Personal Académico, cuya función es fijar los lineamientos bajo los cuales operará el ingreso y la promoción del personal académico, así como los derechos y obligaciones respectivos.

Veamos el contenido del artículo 90:

“Los miembros de la Universidad son responsables por el incumplimiento de las obligaciones que específicamente les imponen la Ley Orgánica, el Estatuto y sus reglamentos.”

En este artículo encontramos la parte restrictiva sobre las obligaciones de quienes forman parte de la Universidad, y en el caso que se estudia al personal académico. No se estipulan sanciones, pero es el fundamento para saber que las actitudes contrarias a lo que se esta obligado a realizar tendrán consecuencias negativas. Es interesante el uso de la palabra “responsables” para dichas faltas, pues demuestra la necesidad de que cada uno de sus miembros haga frente y cumpla con el papel que le corresponde para llevar a buen término los fines de la institución.

Ahora analicemos el artículo 93:

“Los miembros del personal académico y los alumnos serán responsables ante el Tribunal Universitario, previa remisión que de los casos se haga por las autoridades señaladas en los artículos 3o. incisos 3 y 5 de la Ley Orgánica, así como los directores de Plantel y de Centros a que aluden respectivamente los artículos 43 y 52-E de este Estatuto, y 7o. del Reglamento General de los Centros de Extensión Universitaria.”

Aquí se faculta al Tribunal Universitario como la autoridad que conocerá de las faltas en que se llegara a ocurrir por los miembros de la universidad, siendo importante destacar que se refiere, como se vio en el artículo 90, a las obligaciones fijadas en la Legislación Universitaria, pues como se analizará con posterioridad, existen otras instancias para el caso de que algún integrante del personal académico incurra en otras faltas que no son de carácter académico.

El siguiente artículo para revisar es el 95:

“Son causas especialmente graves de responsabilidad, aplicables a todos los miembros de la Universidad:

I. La realización de actos concretos que tiendan a debilitar los principios básicos de la Universidad, y las actividades de índole política que persigan un interés personalista;

II. La hostilidad por razones de ideología o personales, manifestada por actos concretos, contra cualquier universitario o grupo de universitarios;

III. La utilización de todo o parte del patrimonio para fines distintos de aquéllos a que está destinado;

IV. Ocurrir a la Universidad en estado de ebriedad o bajo los efectos de algún estupefaciente, psicotrópico o inhalante; ingerir o usar, vender, proporcionar u ofrecer gratuitamente a otro, en los recintos universitarios, bebidas alcohólicas y las sustancias consideradas por la ley como estupefacientes o psicotrópicos, o cualquier otra que produzca efectos similares en la conducta del individuo que los utiliza;

V. Portar armas de cualquier clase en los recintos universitarios;

VI. La comisión en su actuación universitaria, de actos contrarios a la moral y al respeto que entre sí se deben los miembros de la comunidad universitaria.”

Este artículo es el listado de las faltas graves en contra de la institución, por lo que no debe ser interpretada de manera restrictiva, sino que precisamente por la gravedad que implican en el ámbito universitario merecen mención aparte; dos de ellas, incluso, reputan actos de índole penal, en concreto las número IV y V. Con lo cual, si recordamos que la autonomía universitaria no exime del cumplimiento de las normas legales

establecidas en el país, estas faltas son perseguibles por una instancia judicial, además de las consecuencias que tienen como universitarios.

Cualquier persona que sea parte de la institución esta sujeto a ellas.

Continuemos con el artículo 96:

“Los profesores serán responsables, particularmente, por el incumplimiento de sus obligaciones en los términos siguientes:

I. El profesor que falte sin causa justificada a más de cinco clases consecutivas y ocho durante el mes, será sancionado en la forma prevista por el artículo 98. Si en el siguiente año escolar persiste en su impuntualidad, será separado de su cargo, y

II. El profesor que al concluir el año escolar, no haya dado como mínimo de clases el 85%, estará obligado a completarlas, si no ha sido sustituido por un profesor interino. Si omite el cumplimiento de este deber, clausurando su curso sin dar las clases que le falten, será separado de su cargo.”

Al contrario de las faltas analizadas en el artículo 95, estas dos solamente son aplicables a los profesores. No exactamente al personal académico, pues no todos tienen la función de impartir clases como principal obligación; en particular sería el caso de los técnicos académicos y los ayudantes de profesor. También resalta la importancia que tiene el cumplimiento del tiempo establecido de clases para los profesores, pues de no satisfacerlos el fin de impartir educación no se cumpliría y esto es primordial para la institución.

Por último, revisemos el artículo 98

“Las sanciones que podrán imponerse, en los casos que no tengan expresamente señalada una pena, serán las siguientes:

I. A los miembros del personal académico:

a) Extrañamiento escrito;

b) Suspensión, y

c) Destitución...”

Como universitarios, solo son tres las sanciones que se pueden aplicar al personal académico. En función de la gravedad de la misma será la que resulte. En este estatuto no se encuentran todas sus obligaciones, dado que esa es materia del Estatuto del Personal Académico. Repetimos que existe diferencia entre las sanciones que se pueden imponer como miembro de la universidad, que es materia de este ordenamiento y las sanciones a que se pueden hacer acreedores tanto en el ámbito judicial como en el laboral. Esta última se estudiará en el Contrato Colectivo aplicable al caso.

### **3.5 Estatuto del Personal Académico.**

Este es el ordenamiento que fija bajo qué lineamientos se darán las relaciones laborales entre la UNAM y su personal académico. En lo general engloba categorías, derechos, obligaciones y las características de los medios para ingreso, promoción y permanencia para dicho personal. Muchos de estos conceptos fueron analizados en el capítulo inicial de este trabajo.

Por su extensión, y al ser un ordenamiento enteramente dedicado a los trabajadores académicos, se analizarán aquellos artículos que reflejen importancia directa en el estudio que se realiza.

El primer artículo a revisar es, precisamente, el marcado con el numeral 1.

“Este estatuto regirá las relaciones entre la Universidad y su personal académico, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 13 y 14 de la Ley Orgánica y en el Título Cuarto del Estatuto General de la UNAM.”

Contiene el objeto del estatuto; lo que consideramos vale la pena destacar es que manifiesta que es en base a lo establecido en la Ley Orgánica y el Estatuto General, lo cual infiere que, en jerarquía, este estatuto del Personal Académico se sujeta al General, es decir, es de menor jerarquía.

Nuestro segundo análisis se enfoca al artículo 5

“El personal académico podrá laborar mediante nombramiento interino o definitivo o por contrato de prestación de servicios.”

Este artículo nos recuerda lo que ya estableció la Ley Federal del Trabajo en su artículo 353-L, señalando la posibilidad de tener una relación laboral por tiempo determinado o indeterminado. Introduce también la figura del contrato de servicios profesionales, que es un trabajo por tiempo determinado.

Ahora veamos el artículo 45

“La definitividad en el cargo de profesor o de investigador, así como sus promociones, sólo se podrán obtener mediante los procedimientos establecidos en el presente Estatuto.”

Al igual que el artículo próximo anterior que se analizó, se establece la potestad de la institución, particularmente expresada en este estatuto, de regular cual es el camino por el cual se evaluarán los términos de permanencia y promoción del personal académico.

Continuemos con el artículo 66

“Los concursos de oposición son los procedimientos para el ingreso o la promoción de los profesores e investigadores. El concurso de oposición para ingreso, o concurso abierto, es el procedimiento público a través del cual se puede llegar a formar parte del personal académico como profesor o investigador de carrera interino, o a contrato, o como profesor definitivo de asignatura.

El concurso de oposición para promoción, o concurso cerrado, es el procedimiento de evaluación mediante el cual los profesores o investigadores de carrera, interinos o a contrato, pueden ser promovidos de categoría o de nivel o adquirir la definitividad; y los definitivos de carrera y asignatura ser promovidos de categoría o de nivel.

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

Encontramos un acercamiento mas formal del concurso de oposición, estableciendo que son los procedimientos para ingreso o promoción de los profesores o investigadores. También los clasifica en abiertos y cerrados, siendo los abiertos aquellos destinados para ingreso, bien de manera interina, a contrato o en manera definitiva en el caso de los profesores de asignatura; el cerrado es aquel destinado a evaluar a los profesores o investigadores para ver si es el caso de otorgarles la definitividad o promoverlos de nivel o categoría. Contempla también la posibilidad de que quienes ya formen parte del personal académico participen en los concursos abiertos para así ser promovidos.

Cabe hacer dos comentarios, el primero en el sentido de que se define al concurso de oposición como los procedimientos que se requieren para llegar a un fin. De esto se desprende que es una serie de actos concatenados, es decir no consta de un acto, sino de una serie de los mismos para su debido cumplimiento. En segundo lugar vemos que estos concursos son la manera en que la UNAM cumple con la facultad y obligación de dictar los lineamientos para el ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. Mas adelante encontraremos las reglas para que se lleven a cabo.

Seguimos con el artículo 67

“Pueden solicitar al consejo técnico respectivo que se abra un concurso de oposición:

- a) El director de la dependencia;
- b) El consejo interno;
- c) Tres o más miembros del mismo consejo técnico;
- d) Los interesados en los casos expresamente previstos en el presente Estatuto.”

Encontramos dos puntos importantes, primero que la autoridad facultada para autorizar la apertura de un concurso de oposición es el consejo técnico de la dependencia en que labore el trabajador académico. En segundo lugar, que no es precisamente el interesado quien debe hacer la solicitud, sino otras autoridades; solo en casos específicos lo hará directamente quien lo requiera. Es decir, que lo normal es que la persona que desee que se abra el concurso de oposición deberá dirigir su petición a otra persona (el director, el consejo interno o tres miembros del consejo técnico respectivo) para que su petición proceda.



Analicemos el contenido del artículo 78

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

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

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

Aquí encontramos la otra variante del concurso de oposición, ya que por su propia definición a este concurso solo pueden acceder quienes ya forman parte del personal académico de la UNAM. No es público, pues en el solo participa el interesado (este concurso también se llama cerrado) y por lo mismo con el solo se opta por ser promovido de nivel u obtener la definitividad.

El numeral 79 dispone que:

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

a) Los interesados solicitarán por escrito al director de la dependencia que se abra el concurso;

b) Después de verificar si se satisfacen los requisitos estatutarios, el director enviará a la comisión dictaminadora, dentro de los 15 días hábiles, siguientes a la fecha de presentación de la solicitud, los expedientes de los

aspirantes junto con sus observaciones sobre su labor académica, así como la opinión del consejo interno o asesor cuando proceda;

c) La mencionada comisión, previo estudio de los expedientes, y en su caso, de la práctica de las pruebas específicas a que se refiere el artículo 74 de este Estatuto, emitirá su dictamen dentro de los 45 días hábiles siguientes a la fecha en que reciba dichos expedientes;

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

1.- Que sean promovidos al nivel o categoría inmediato superior, y

2.- Que se les otorgue la definitividad.

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

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

g) Si el dictamen de la comisión es desfavorable para el profesor o investigador interino o por contrato que solicitó su definitividad y es ratificado por el consejo técnico, se dará al interesado una oportunidad para que participe en un nuevo concurso de oposición para promoción, el que deberá efectuarse al año de celebrado el anterior. Si no fuese aprobado en éste, se dará por terminada su relación con la Universidad.”

Al igual que en el examen abierto o de ingreso, en el cerrado se sigue una serie de procedimientos para llegar a la conclusión del mismo. Podemos

apreciar que una vez más el interesado no puede solicitarlo directamente, sino que se debe hacer por medio del director de la dependencia, quien revisará que el aspirante cumpla con los requisitos necesarios así como observaciones sobre su labor académica y, en su caso, la opinión del consejo interno o asesor, hecho lo cual remitirá esto junto con el expediente del solicitante a la comisión dictaminadora para que en base a los documentos referidos y las pruebas que según el caso se realicen, emitirá un dictamen que puede ser favorable o desfavorable al aspirante. Aquí cabe destacar que no se menciona un dictamen favorable, sin embargo, como se menciona que el dictamen puede ser desfavorable para el solicitante, interpretamos que puede ser favorable en el caso contrario.

En el caso de ser desfavorable, el profesor continuara en el mismo puesto con derecho a participar en los concursos de ingreso que se aperturen; en caso de haber solicitado la definitividad, si el consejo técnico ratifica el dictamen desfavorable, este continuará en su puesto para que al año del concurso en que el resultado le fue desfavorable, participe en otro concurso; en caso de no aprobar este, se da por terminada la relación con la Universidad. Por último, en el caso de obtener un resultado favorable, la comisión multicitada enviara un dictamen al consejo técnico donde propondrá la promoción o la definitividad, según sea el caso. El consejo técnico, considerando los criterios de evaluación existentes, ratificará dicho dictamen, notificándolo al interesado en los términos previstos en este estatuto.

Prosigamos con el artículo 106, que a la letra dice:

“Si la resolución del consejo técnico fuere desfavorable al concursante, éste tendrá derecho a pedir la revisión de la misma, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) El recurso deberá interponerse ante el director de la dependencia de

adscripción, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha en que se le haya dado a conocer la resolución;

b) El recurso deberá presentarse por escrito debidamente fundamentado y ofreciendo pruebas si es el caso;

c) El consejo técnico, la comisión dictaminadora y la asociación o colegio académico al que pertenezca el recurrente, designarán a uno de sus miembros para formar una comisión especial;

Si el recurrente no pertenece a ninguna asociación o colegio académico, podrá designar a uno de los profesores o investigadores definitivos de la dependencia de su adscripción;

d) Dicha comisión examinará el expediente, desahogará las pruebas, oirá al interesado, recabará los informes que juzgue pertinentes, y oirá las opiniones del director de la dependencia y del consejo interno o asesor en su caso; y

e) La comisión emitirá una opinión razonada, en un término máximo de 15 días hábiles, que será sometida al consejo técnico para su resolución definitiva.”

Es decir, aquellas personas que habiendo participado en un concurso de oposición recibieron una resolución desfavorable tienen derecho a solicitar una revisión ante los órganos académicos, que se solicitará por escrito debidamente fundamentado ante el director de la dependencia, aportando las pruebas que existan. El director de la dependencia enviará el recurso a una comisión especial que se formará para el estudio del caso en concreto, la cual tras analizar todos los documentos y/o medios de convicción aportados entregará al consejo técnico respectivo su opinión debidamente fundada para que se resuelva el recurso de revisión.

El siguiente artículo a revisar es el 107:

“Las relaciones entre la Universidad y su personal académico terminarán, sin responsabilidad para la Institución, por:

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

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

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

Este es el listado de las causas por las que se concluye las relaciones existentes entre la institución y el personal académico, sin que esto tenga consecuencias para la primera. Es de destacar que la renuncia y el mutuo consentimiento sean enumeradas por separado, considerando que en general, la renuncia reputa el mutuo consentimiento, al admitir esta. También llama la atención que se enlisten las inasistencias y la destitución, pues las causas de terminación, en su concepto, son diferentes y estos supuestos implicarían que su sola materialización basta para que concluya con la relación, lo cual es contrario a los principios laborales abordados en el primer capítulo.

Toca el turno al artículo 108, que no s dice:

“Además de las previstas en la Legislación Universitaria, son causas de sanción las siguientes:

- a) El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Estatuto, y
- b) La deficiencia en las labores docentes o de investigación, objetivamente comprobada.”

De manera enunciativa y no restrictiva, añade dos causas mas por las cuales se puede sancionar a un miembro del personal académico, recordando que el Estatuto General contiene otras. Básicamente se observa que son consecuencia de la inexacta observancia de las obligaciones o de la incapacidad o negligencia en el desarrollo de sus actividades. También conviene recalcar que la sanción no precisa exactamente una destitución, pero si puede motivar la misma.

Terminamos el análisis de este ordenamiento con el artículo 109.

“Las sanciones que pueden aplicarse al personal académico son:

- a) Extrañamiento escrito;
- b) Suspensión;
- c) Destitución.”

Complementando el anterior artículo y ligada una vez mas al Estatuto General (de hecho reproduciendolo), encontramos cuales son las posibles consecuencias para aquellos trabajadores académicos que incurran en una

falta. Creemos que una parte importante de la interpretación de estos dos artículos es que el personal académico no deja de estar sujeto a derechos y obligaciones, y que el disfrute de los primeros implica también el cumplimiento de los segundos.

El Estatuto del Personal Académico de la UNAM contiene las bases conceptuales bajo las cuales se prestarán los servicios por parte de los académicos hacia la institución. Acorde con la autonomía de que goza, se establece cual es el camino a seguir para que dicha relación laboral pueda considerarse por tiempo indeterminado y, en general, los lineamientos académicos para estos trabajadores. Pero como una relación de trabajo no deja de ser un aspecto de naturaleza laboral, encontramos otro documento que debemos analizar para tener un panorama completo de los profesores sujetos a un examen de oposición.

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

Este contrato, celebrado entre la UNAM y la Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM, es el dispositivo que rige las relaciones laborales entre la primera y sus trabajadores académicos. Recordando que por su naturaleza no hay cláusula de exclusión ni intervención sindical para los aspectos académicos, iniciemos el análisis de la cláusula 1:

“Las relaciones laborales entre la UNAM y su personal académico, se rigen por el presente 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 Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo.

Los aspectos de carácter exclusivamente académico quedan reservados a la UNAM, en los términos del Artículo 3o. fracción VII, Constitucional, así como la Legislación

Universitaria y Laboral aplicables.”

Aquí se establece la materia del contrato, estableciendo una vez más la competencia exclusiva de la UNAM para tender todas las situaciones académicas, así como es competencia de este contrato regular los aspectos laborales.

Continuamos con lo fijado por la cláusula no. 3

“Son trabajadores académicos, en términos del Estatuto del Personal Académico: los técnicos académicos, los ayudantes de profesor o investigador y los profesores e investigadores, y que por lo tanto desempeñan funciones consistentes en impartir educación, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; para organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional y desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la educación y de la cultura; para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y de servicios técnicos correspondientes a las anteriores, así como para participar en la dirección y administración, en su caso, de las actividades mencionadas.”

Es la misma definición contenida en los estatutos universitarios ya estudiados, por lo que no requiere mayor análisis.

La siguiente cláusula a comentar es la marcada con el número 4:

“Serán considerados como trabajadores académicos y gozarán como tales de todos los derechos previstos en la Ley y en este Contrato, las personas que se mencionan en la Cláusula 3 del mismo.”

Vinculada a la anterior inmediata, solo aclara que todo el personal académico tiene los derechos de este contrato.



Prosigamos con la cláusula 10, que nos dice:

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

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

Es decir, los ordenamientos legales que reglamentan las cuestiones laborales –no las académicas-, de lo que podemos inducir que su interpretación y aplicación concatenada depende la adecuada consecución de la relación laboral.

El análisis se centra ahora en la cláusula 11:

“Los convenios o acuerdos que celebren las partes serán obligatorios, siempre y cuando consten por escrito, estén firmados por legítimos representantes y no contravengan las disposiciones legales aplicables. En todo caso, se observarán ordenamientos, usos, costumbres o cualquier otra fuente de derecho laboral que sea más favorable a los trabajadores académicos.

En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades, señaladas en los artículos 2o. y 3o. de la Ley Federal del Trabajo. En caso de duda, se aplicará lo más favorable a los trabajadores académicos...”

En su primer párrafo establece la obligatoriedad de los acuerdos a que se comprometan la institución y el AAPAUNAM, así como los requisitos para que sea válido. También encontramos una reproducción del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, adecuando el término “trabajador” por el de “trabajador académico”.

Seguimos con la cláusula 13, que, debido a su considerable extensión, será analizada solo en puntos específicos.

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

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

I. Los interinos serán nombrados para suplir al personal académico definitivo a quien se haya otorgado licencia en los términos del Estatuto del Personal Académico y este Contrato. Si el interino dura un período lectivo realizando actividades académicas, tendrá derecho a que se abra un Concurso de Oposición Abierto en su especialidad, el cual deberá quedar concluido en un plazo no mayor de sesenta días hábiles contados a partir de la publicación de la convocatoria. El derecho de solicitar y participar en el concurso es correlativo de la obligación de la UNAM de abrirlo en los términos del Estatuto del Personal Académico. El personal académico que se encuentre en este supuesto no podrá ser afectado en su situación académica ni en sus condiciones laborales en tanto no se conozca el resultado final del concurso.

VI. Los profesores de asignatura que ingresen mediante Concurso de Oposición Abierto, obtienen su definitividad por así establecerlo el Estatuto

del Personal Académico y su relación de trabajo será por tiempo indeterminado, conservando sus condiciones de trabajo.

...

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

...

XI. Todo miembro del personal académico que tenga derecho a la definitividad por virtud del cumplimiento del Estatuto del Personal Académico podrá solicitar el concurso correspondiente, el cual se abrirá en los términos previstos en dicho ordenamiento y no podrá ser afectado en su situación académica ni en sus condiciones de trabajo en tanto no se conozca el resultado final del concurso.”

Esta es una de las cláusulas más importantes en nuestro estudio. En primera instancia, se refuerza, aparentemente, el criterio de exclusividad de la institución para regular aspectos de naturaleza académica; sin embargo, en su primera fracción encontramos una posible incongruencia, al establecer que aquellas personas que se encuentren en el proceso de presentar un examen de oposición para obtener la definitividad no puede ser afectado en

su situación académica ni en sus condiciones laborales; esto es, que en el proceso de evaluación, donde aun no se determina la idoneidad necesaria, ya se le otorga una estabilidad sui generis, aun cuando por la misma naturaleza del examen no debe tenerla. Las fracciones seis y siete de esta cláusula lo reafirman al establecer que los profesores de asignatura que ingresen por concurso de oposición obtienen la definitividad ,y los técnicos académicos, profesores e investigadores de carrera obtienen la estabilidad, pero en ambos casos esto se da si y solo si se obtiene un resultado favorable en el concurso referido. Estas fracciones además nos hacen la precisión de que en los aspectos laborales del trabajador académico de la UNAM la estabilidad no es sinónimo de definitividad. La definitividad supone, en el caso de los profesores de asignatura, haber ingresado mediante examen de oposición abierto, y en el caso de técnicos académicos, profesores e investigadores de carrera que hayan ingresado mediante examen abierto, requiere además obtener un dictamen favorable en concurso de oposición cerrado para acceder a la definitividad.

En la fracción nueve una vez mas se cae en una posible situación anómala, pues determina que el personal académico que tenga derecho a la definitividad puede solicitar el concurso respectivo a fin de obtenerla; sin embargo, una vez mas invade la esfera del examen, al señalar, igual que en la fracción uno, que al trabajador académico no se le modificaran sus condiciones de trabajo antes de conocer el resultado del mismo. Completando el comentario hecho con anterioridad, esta dádiva es estipulada en el caso de quienes se encuentren en proceso de obtener la definitividad; esto significa que, hasta este momento, solo se benefician quienes no tengan definitividad.

La cláusula siguiente inmediata es también de gran importancia para los fines de esta investigación:

“El trabajador académico que habiendo satisfecho los requisitos académicos establecidos al efecto en el Estatuto del Personal Académico

participe en los concursos que para ingreso o promoción celebre la UNAM, o que en los términos de este Contrato los haya solicitado, a partir de ese momento no podrá ser afectado en su situación académica ni en sus condiciones de trabajo, en tanto no se le dé a conocer el resultado final del concurso, incluidos los recursos que procedan...”

Esta cláusula establece que la protección extraordinaria a que se refirió la inmediata anterior también es aplicable a quienes participen en concursos para promoción, no solo para obtener la definitividad. Pero entonces, no se puede aplicar una estabilidad a quien ya la tiene, menos aún a quien tiene definitividad. Por lo que podemos concluir que lo que realmente busca esta disposición es proteger al trabajador académico en general.

Ahora examinemos el contenido de la cláusula 22:

“Todos los asuntos laborales que surjan entre la UNAM y los trabajadores académicos a su servicio se tratarán con el propio trabajador y los representantes de la AAPAUNAM en cada dependencia, sin perjuicio de lo dispuesto por la Ley; estos últimos harán las intervenciones necesarias a favor del trabajador académico formulando sus peticiones por escrito y aportando las pruebas conducentes.

El representante de la UNAM deberá resolver en un término máximo de diez días hábiles contados a partir de la fecha en que reciba la petición o solicitud sindical o del trabajador; la resolución que pronuncie el representante de la UNAM deberá ser escrita y fundada expresando con claridad las razones en que se haya basado.

Respecto a las causas de suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral entre la UNAM y sus trabajadores académicos, se estará a lo prescrito en la Ley Federal del Trabajo.

En ningún caso se podrá rescindir la relación laboral de un trabajador académico si no se han agotado antes las instancias internas previstas en

este Contrato desde la investigación administrativa hasta el dictamen de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, si el trabajador académico ha optado por ésta o si transcurre el plazo establecido para recurrir ante la Comisión sin hacerlo, o si se cumple el término previsto para la emisión de la resolución de la Comisión Mixta antes citada, sin que esto se produzca por causa imputable a la representación de la AAPAUNAM. Mientras se cumple alguno de los supuestos previstos en este párrafo, sólo podrá suspenderse al trabajador académico en los casos de falta de probidad u honradez debidamente comprobados y que estén contemplados como tales en la Ley.

Si el trabajador académico ha optado por seguir el procedimiento ante las Comisiones Mixtas, el término para demandar a la UNAM ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en caso de no estar conforme con la resolución que pronuncien aquéllas, correrá a partir del día siguiente de que se le notifique la resolución definitiva de la Comisión Mixta correspondiente.

La UNAM no podrá rescindir o dar por concluido el contrato de trabajo de ninguno de los miembros de la AAPAUNAM que disfrute de licencia sindical en los términos de la Cláusula 123 mientras dure ésta, salvo que incurra en alguna causa legal que sea particularmente grave, o que haga imposible la continuación de la relación laboral.

La UNAM no podrá rescindir el contrato a un trabajador académico que tenga más de veinte años de antigüedad sino por alguna de las causas a que se refiere la Ley, que sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de su relación laboral, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda. En su caso, será aplicable el segundo párrafo del artículo 161 de la Ley.”

Este es el artículo donde se fija la manera en que la institución, en el caso de existir problemas o incumplimiento de las funciones del trabajador académico podrá rescindir, suspender o terminar con la relación laboral, ya que son las que directamente enfrentan al contenido de las cláusulas 13 y 14

de este contrato. Estas son señaladas -a diferencia del contrato administrativo, el cual establece en específico cuales son las causales de rescisión aplicables-, en el sentido de que los trabajadores académicos están sujetos a las contenidas en la Ley Federal del Trabajo. Debemos recalcar el hecho de que todo el texto de la cláusula en comento no se menciona en manera alguna que existan motivos por los que no apliquen estas reglas, contrastando con lo que señalan las cláusulas 13 y 14.

Por último, en este rubro, se estudiara el contenido de la cláusula 23:

“Cuando se considere que un trabajador académico ha incurrido en alguna falta, no deberá aplicarse alguna sanción, sino hasta que el titular de la dependencia respectiva o sus representantes autorizados en los términos de la Cláusula 2 fracción XIV y de la Cláusula 11 en lo conducente del presente Contrato, lleve a cabo una investigación administrativa en días y horas hábiles. Previamente se deberá notificar al interesado y a la AAPAUNAM, con copia al representante de área correspondiente en caso de existir, en los domicilios que tengan registrados en la UNAM, o bien, al trabajador podrá hacersele en el lugar en que se encuentre. A esta investigación podrá comparecer la AAPAUNAM y en ella se aportarán los elementos de prueba necesarios para proceder. Deberá realizarse en el plazo máximo de diez días hábiles contados a partir de la fecha en que el titular o sus representantes autorizados en términos de la Cláusula 2 fracción XIV y de la Cláusula 11 en lo conducente del presente Contrato tengan conocimiento de la falta. Vencido este plazo sin concluirse la investigación, ya no podrá aplicarse sanción alguna.

La notificación a que se refiere el párrafo anterior, será hecha con una anticipación mínima de tres días hábiles, señalándose con toda precisión las faltas imputadas y los fundamentos legales y contractuales del caso.

La investigación administrativa a que se refiere esta cláusula se practicará dentro del turno y preferentemente dentro del horario de labores

del trabajador académico investigado. La UNAM se obliga a no aplicar sanción alguna al personal académico afectado que esté dentro de este supuesto, hasta en tanto no se concluya la investigación administrativa. Si la UNAM aplica una sanción sin cumplir lo dispuesto en esta cláusula, no tendrá efecto legal alguno.”

Son las reglas generales para practicar el procedimiento de investigación administrativa. En lo general señalan que es necesaria antes de imponer alguna sanción al personal académico que haya cometido alguna falta, esto es, no solo es para rescindir. Sin embargo, además de la rescisión no hemos encontrado otra sanción aplicable por esta vía al personal académico, pues las contenidas en el Estatuto General solo son de la competencia del Tribunal Universitario. Como referencia, comentaremos que en Reglamento Interior de Trabajo del Personal Administrativo de la UNAM se establecen sanciones como la suspensión en labores y sueldos hasta por ocho días, sin que encontremos un ordenamiento similar para los académicos.

También debemos comentar el término de diez días hábiles para imponer las sanciones correspondientes, contados a partir de la fecha en que tenga conocimiento la autoridad de los hechos que la motiven. Al ser un término fatal, es claro que no se puede esperar a que otros eventos concurrentes terminen para realizar la investigación, pues es esta precisamente el medio por el que se puede hacer claridad respecto de los hechos imputados, para conocer si el trabajador académico

### **3.7 JURISPRUDENCIA**

La jurisprudencia es la interpretación de la por parte de las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por los Tribunales Colegiados de Circuito. Tiene una función reguladora consistente en mantener la exacta observancia de la ley y unificar su interpretación, y será válida mientras esté vigente la norma que interpreta. Un criterio



jurisprudencial estudia los aspectos que el legislador no precisó, por lo que es de aplicación obligatoria si es aplicable al caso o situación específico. Por esto, es necesario revisar aquellas que se refieran al tema que estudiamos.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Febrero de 1997

Tesis: I.4o.A.194 A

Página: 809

**“UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. LA AUTONOMIA DE QUE GOZA NO LA EXCLUYE DE LA APLICACION DE LAS LEYES QUE CONFORMAN EL ESTADO DE DERECHO.** La

autonomía de que goza la Universidad Nacional Autónoma de México significa que queda en libertad de nombrar a sus autoridades, elaborar sus planes y programas dentro de los principios de libertad de cátedra e investigación, así como administrar su patrimonio sin la injerencia del Estado, pero tal albedrío no puede extenderse al grado de suponer que la institución no está sujeta al régimen jurídico del país, es decir, que pueda conducirse con absoluta independencia, ya que ello podría provocar anarquía y arbitrariedad; por lo que si entre la diversidad de actos emitidos por los funcionarios universitarios se encuentran aquellos que reúnen los atributos esenciales del proceder autoritario, como la unilateralidad, imperatividad y coercitividad, que se traducen en la posibilidad de actuar sin el consenso de los particulares y aun en contra de su voluntad imponer sus determinaciones, dichos actos son susceptibles de ser analizados a través del juicio de amparo, y la sentencia que se pronuncie, cualquiera que sea su sentido, dejará intocada la autonomía de la Universidad, ya que obviamente podrá continuar ejerciendo la libertad de autodirigirse, con la única salvedad de que como ente integrante de nuestra sociedad deberá respetar los derechos constitucionales que rigen en nuestro país; consecuentemente, los actos de la Universidad Nacional Autónoma de México que ostentan las

cualidades para considerarlos como actos de autoridad para efectos del juicio de amparo, pueden ser examinados a través de éste, sin perjuicio de la autonomía de que goza tal institución.”

#### CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Queja 344/96. José Sarukhán Kermez, en su carácter de Presidente del Consejo Universitario de la Universidad Nacional Autónoma de México. 12 de junio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: David Delgadillo Guerrero. Secretario: Raúl García Ramos.

Queja 324/96. Presidente del Patronato de la Universidad Nacional Autónoma de México. 12 de junio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Hilario Bárcenas Chávez. Secretario: Francisco Alonso Fernández Barajas.

Queja 314/96. Director General de la Escuela Nacional Preparatoria de la Universidad Nacional Autónoma de México. 12 de junio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime C. Ramos Carreón. Secretario: Alejandro Chávez Martínez.

Queja 224/96. José Sarukhán Kermez, en su carácter de Rector de la Universidad Nacional Autónoma de México. 15 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Hilario Bárcenas Chávez. Secretario: Emilio Hassey Domínguez.

Esto es, la autonomía aplica hacia el interior de la propia UNAM, y no hacia el exterior en sus relaciones con la sociedad y el estado; derivado de la cual, se encuentra sujeta a los mismos ordenamientos legales que las demás personas. Entre ellas por supuesto encontramos la Ley Federal del Trabajo, que es la que rige en lo general las relaciones laborales.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: II, Segunda Parte-2, Julio a Diciembre de 1988

Página: 612

**“UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, POTESTAD PARA DETERMINAR LOS CRITERIOS DE ELECCION DE SU PERSONAL ACADEMICO.** En virtud de su autonomía, la Universidad Nacional Autónoma de México, en términos de los artículos 3o., fracción VIII constitucional y 353, de la Ley Federal del Trabajo, tiene la potestad para fijar, no sólo las condiciones de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, mediante las disposiciones de su Ley Orgánica, los estatutos y reglamentos que de aquélla emanen, sino también el arbitrio para determinar los criterios de valoración establecidos en el artículo 68 del Estatuto del Personal Académico, cuál o cuáles tomarán en cuenta al formular sus dictámenes las diversas comisiones encargadas de seleccionar al ganador del concurso de oposición correspondiente, de acuerdo con sus necesidades de institución dedicada a la enseñanza.”

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 5530/87. Luisa Gabriela del Valle Díaz Muñoz. 23 de agosto de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretaria: Elsa María Cárdenas Brindis.

El primer párrafo apuntala el concepto de autonomía universitaria en los aspectos académicos, por lo que o debe quedar duda que la UNAM y las autoridades a quienes delegue esas funciones, son las únicas que pueden establecer bajo que condiciones se realizará el ingreso, promoción y permanencia del personal académico. Es decir, que una entidad de carácter gremial como la AAPAUNAM no es la indicada para regular estos aspectos.

Sexta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: Primera Parte, LXXVI

Página: 49

**“UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.  
RELACIONES CON SU CUERPO DOCENTE O SUS INVESTIGADORES.**

La Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, expedida por el Congreso de la Unión con fecha treinta de diciembre de mil novecientos cuarenta y cuatro y publicada en el Diario Oficial de fecha siete de enero de mil novecientos cuarenta y cinco, señala en su artículo primero, que la Universidad es un organismo descentralizado del Estado, dotado de plena capacidad jurídica, que tiene por finalidad impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad, entre otras funciones. En el artículo 13 se dice que las relaciones entre la Universidad y su personal docente, de investigación y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario, aclarando únicamente como norma de trato general que los derechos de este personal no podrán ser inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo, sin que ello signifique que por éste motivo se les haya de otorgar a todas aquellas personas que le prestan 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.”

Amparo directo 7952/62. Universidad Nacional Autónoma de México.  
24 de octubre de 1963. Cinco votos. Ponente: Angel Carvajal.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Volumen LXX, página 56. Amparo directo 4958/61. Universidad Nacional Autónoma de México. 1o. de abril de 1963. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Angel Carvajal.

Con este criterio observamos que el hecho de prestar servicios académicos a la UNAM no basta para que se aplique en su totalidad lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, y en concordancia con lo estudiado antes, es claro que la manera de obtener una relación por tiempo indeterminado para el personal académico es por lo establecido en los estatutos conducentes; esto es, los concursos de oposición.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

133-138 Quinta Parte

Página: 121

Jurisprudencia

Materia(s): laboral, Administrativa

**“UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, NOMBRAMIENTOS Y CONTRATOS DEL PERSONAL DOCENTE DE LA. SE RIGEN POR LA LEY ORGANICA, ESTATUTOS Y REGLAMENTOS DE LA PROPIA INSTITUCION.** Las características de los nombramiento y contratos que rigen la situación jurídica del personal docente en la Universidad Nacional Autónoma de México, se encuentran reguladas por las disposiciones de la ley orgánica de dicha institución y de los estatutos y reglamentos que de la propia ley emanan, los cuales, en la parte conducente, indican los procedimientos internos para que las designaciones de profesores e investigadores adquieran el carácter de definitividad, exigiéndose en todo caso el cumplimiento de los requisitos de prueba de oposición o procedimientos igualmente idóneos para comprobar la capacidad de los contratados.”

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Volumen LXX, página 40. Amparo directo 4958/61. Universidad Nacional Autónoma de México. 1o. de abril de 1963. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Angel Carvajal. Secretario: Humberto Cabrera Vázquez.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volúmenes 133-138, página 97. Amparo directo 3650/67. Universidad Nacional Autónoma de México. 18 de febrero de 1970. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Willebaldo Bazarte Cerdán.

Volúmenes 133-138, página 97. Amparo directo 3047/77. Mauricio Millán Gómez Aguado. 1o. de febrero de 1978. Cinco votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldán.

Volúmenes 133-138, página 75. Amparo directo 5048/79. Bernardo Antonio Muñoz Riverhol. 27 de febrero de 1980. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Silvia Pichardo de Quintana.

Volúmenes 133-138, página 75. Amparo directo 7323/79. Universidad Nacional Autónoma de México. 5 de marzo de 1980. Cinco votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrete Herrera.

**Genealogía:**

Informe 1980, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 28, página 27.

Séptima Epoca, Volúmenes 151-156, Quinta Parte, página 240.

Informe 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 218, página 166.

Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, tesis 331, página 299.

Con esto se aclara que los nombramientos de las personas que presten sus servicios como académicos, están regulados por lo establecido en la Legislación Universitaria pertinente, que en atención a la analizada anterior, no están tutelados por la totalidad de la Ley Federal del Trabajo, recordando que este es un trabajo especial. Para poder considerarse como trabajador por tiempo indeterminado, es necesario obtener una resolución favorable en los mecanismos establecidos para tal fin.

Sexta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Quinta Parte, LXX

Página: 40

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO TIENE MAYOR JERARQUIA QUE LA LEY ORGANICA DE LA.** Conforme a nuestra técnica jurídica, sólo la Constitución Federal tiene prelación respecto a cualquier otra disposición legal que necesariamente, resulta proveniente de las normas constitucionales. Así, el Congreso de la Unión, en uso de las facultades que le confieren los artículos 71, 72 y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es el único órgano que puede promulgar leyes de observancia general en el país. En consecuencia, no discutiéndose la inconstitucionalidad de una ley, ésta tiene igual valor jurídico que otra emanada del Cuerpo Legislativo y por ello, la estimación de una Junta en el sentido de que la Ley Federal del Trabajo tiene respecto de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, mayor jerarquía, es contraria a los principios constitucionales que la rigen. De ahí que esta última ley prevenga en la parte final de sus artículo 13, que en ningún caso los derechos del personal de la Universidad serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo, con lo cual el Congreso de la Unión previó

cualquier oposición legislativa y toda posible consideración constreñida a la prelación de una ley con respecto de otra, pues ambas tienen la misma fuerza obligatoria, por cuanto han sido discutidas y aprobadas siguiendo idénticas formalidades. Estimando que es facultad exclusiva del Congreso, de conformidad con lo previsto en la fracción XXV del artículo 73 constitucional, establecer, organizar y sostener en toda la República "escuelas profesionales, de investigación científica, de bellas artes y de enseñanza técnica ...", por este motivo la creación de la Universidad Nacional Autónoma de México ha obedecido a los principios que señala el artículo primero de su ley orgánica, conservando asimismo los derechos que consagra el artículo segundo y los contenidos en los artículos 13 y 14 ya citados, para su mejor organización interna y funcionamiento.

Amparo directo 4958/61. Universidad Nacional Autónoma de México. 1o. de abril de 1963. Unanimidad de cuatro votos. Excusa: Agapito Pozo. Ponente: Angel Carvajal.

Es importante ver que en el nivel jerárquico la Ley Federal del Trabajo y La Ley Orgánica de la UNAM se encuentran en el mismo nivel jerárquico, y al establecerse en la segunda que las relaciones entre la institución y su personal se harán conforme a lo establecido en las disposiciones que para ese fin se establezcan sin que estas sean menores a las consignadas en la Ley Laboral. Con estas disposiciones, no puede concebirse que para el cumplimiento de sus fines educativos y culturales, en el caso del personal académico, se imponga de manera preferente los lineamientos generales aplicables a las relaciones de trabajo, sin considerar que precisamente estas se encuentran sujetas a la legislación universitaria y a lo establecido para los trabajos especiales.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Apéndice 2000



Tomo V, Trabajo, P.R. TCC

Página: 681

Tesis: 1058

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, PROFESORES DE ASIGNATURA DE LA. PRESUPUESTOS LEGALES PARA OBTENER DEFINITIVIDAD O PROMOCIÓN.-**

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

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2771/89.-Universidad Nacional Autónoma de México.-7 de septiembre de 1989.-Unanimidad de votos.-Ponente: Roberto Gómez Argüello.-Secretario: Gilberto León Hernández.

Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo IV, Segunda Parte-1, julio a diciembre de 1989, página 569, Tribunales Colegiados de Circuito.

Creemos que no es necesario analizar a profundidad este criterio, pues realza la facultad unilateral de la UNAM para imponer los medios por los cuales se obtiene la definitividad por parte de su personal académico.

Estas son las jurisprudencias emanadas del Poder Judicial Federal que interesan de manera directa al tema en estudio. No debe pensarse que se omiten aquellas que pudieran ser contrarias, pues es patente que en general el concepto de respeto a la autonomía universitaria en materia de ingreso, promoción y permanencia del personal académico de la UNAM es el indicado para regular dichos términos. Pero estos no son los únicos criterios a considerar, pues existen otros que a pesar de no emanar de un órgano jurisdiccional, no dejan de ser relevantes para una comprensión general en esta materia.

### **3.8 CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN**

Esta sección es interesante, pues los criterios de interpretación emitidos por el Abogado general de la UNAM se fundamentan en el acuerdo de fecha 18 de Marzo de 2003, publicado en la Gaceta UNAM el día 27 de Marzo de 2003 emitido por el rector, que cuenta con las facultades necesarias para ello de acuerdo a la Ley Orgánica (el acuerdo menciona como fundamentos al 1º y 9º, aunque consideramos que faltó el 2º) y el Estatuto General (artículos 30 y 34), que entró en vigor el mismo día de su publicación. En dicho acuerdo, entre otros puntos se faculta y autoriza al Abogado General para “Interpretar la legislación universitaria y los aspectos jurídicos relativos a la aplicación de los contratos colectivos de trabajo del personal administrativo y del personal académico de la Universidad, así como sistematizar, unificar y difundir dichos criterios de interpretación y la legislación universitaria;...”. Es decir, encargarse de establecer el sentido en que debe interpretarse la Legislación Universitaria.

Por lo que, al ser criterios acerca de Legislación Universitaria y siendo esta el conjunto de ordenamientos que, entre otras cosas, regularan las

cuestiones de carácter académico para el ingreso, promoción y permanencia del personal respectivo, podemos considerarlas, toda proporción guardada, como “jurisprudencia” de la Legislación Universitaria, válida y aplicable en su ámbito de validez, sin rebasar su esfera de competencia; es decir, regula aspectos académicos, no laborales. Analizaremos aquellos vinculados con nuestro estudio.

**Interpretación de la legislación universitaria.** “El Abogado General, a través de una delegación e atribuciones que al efecto le concede el Rector, adquiere esta facultad El artículo 34, fracción X del Estatuto General, confiere al Rector la facultad de velar por el cumplimiento de dicho estatuto, de sus reglamentos, de los planes y programas de trabajo y, en general, de las disposiciones y acuerdos que normen la estructura y funcionamiento de la Universidad dictando las medidas conducentes.

Además, la fracción VIII del artículo mencionado lo facultad para hacer, en los términos de los reglamentos respectivos, las designaciones, cambios o remociones del personal docente, técnico y administrativo que no estén reservados a otras autoridades de la Universidad, por lo que es de manifestarse que el Rector puede delegar diversas facultadas en los funcionarios nombrados por él mismo, a fin de poder cumplir cabalmente con las obligaciones que le impone la legislación universitaria. En este sentido, corresponde al Abogado General establecer los criterios y las bases de aplicación de las disposiciones que conforman la legislación que rige a la Institución.”

Realmente este criterio es en sí una justificación de su existencia, pues la fundamentación quedo establecida en el acuerdo que otorgo esta facultad al Abogado General de la UNAM.

**Permanencia y estabilidad del personal académico.** “Sólo se obtienen a través de los procedimientos establecidos en el Estatuto del Personal Académico En los artículos 66, párrafo primero y segundo, y 78, numeral 1

del Estatuto del Personal Académico, se establecen los procedimientos para obtener la permanencia académica que se traduce en la estabilidad laboral del personal académico en la Institución. En consecuencia, si los integrantes de dicho personal no se sujetan a los procedimientos previstos en el ordenamiento, su relación laboral está condicionada al vencimiento del contrato correspondiente y a las necesidades propias de la entidad académica respectiva.”

Entendemos que es necesario para poder aspirar a la estabilidad y permanencia participar y ser favorecido con los resultados de los concursos de oposición. De lo contrario, no puede otorgarse al trabajador académico estos beneficios y estará sujeto a lo estipulado en su nombramiento por tiempo determinado, y en su caso, a lo que requiera a dependencia en la que presta sus servicios. La estabilidad y permanencia en el trabajo académico no puede derivar de una prestación laboral o contractual, sino que debe emanar de lo establecido en la Legislación Universitaria.

**Personal académico. Procedimiento de ingreso, promoción y permanencia.** “Competencia de los órganos académicos que en ello intervienen. Conforme a lo establecido en los artículos 83, párrafo segundo del Estatuto General; 14, 23, 24 y 81 del Estatuto del Personal Académico, los asuntos relativos al ingreso, promoción y permanencia del personal académico son de la exclusiva competencia de los órganos académicos correspondientes. Por lo que cualquier organización sindical o gremial carece de facultades para intervenir en dicho procedimiento.”

Este criterio es muy interesante; apegado a lo establecido en la autonomía universitaria relativo a las cuestiones académicas, señala que son ajenos a esos procedimientos los sindicatos o gremios con algún presunto interés. Los órganos académicos establecidos para dichos fines serán los que puedan intervenir en los procedimientos para ingreso, promoción y permanencia. Pero si esto ocurre así, hay incongruencia con el Contrato

colectivo aplicable, pues en el se establece una estabilidad a quienes aún no la han obtenido.

**Concursos de oposición para ingreso o abierto.** “Deben realizarlos todas las personas que deseen formar parte del personal académico de la UNAM De conformidad con lo establecido en los artículos 83 del Estatuto General y 51 y 66, primer párrafo del Estatuto del Personal Académico, todas las personas que deseen formar parte del personal académico de la UNAM, deberán seguir el procedimiento correspondiente al concurso de oposición para ingreso o abierto, incluyendo a los egresados de programas de formación académica, en razón de que no se les puede considerar dentro del supuesto referente a casos excepcionales.

El espíritu del citado artículo es que el personal académico de esta Universidad sea el idóneo y su ingreso a la Institución sea a través de procedimientos objetivos y de aplicación general.”

Entendemos que la Legislación Universitaria esta encaminada, en lo referente al personal académico, a que las personas que formen parte del mismo pasen por un procedimiento de evaluación para determinar su idoneidad y con ello el derecho a considerar su relación de trabajo como definitiva. Es decir, no puede provenir de una concesión contractual, sino de los procedimientos establecidos con ese fin.

Podemos apreciar, después de analizar este cúmulo de legislación, que gran parte de las disposiciones comunes se encuadran en armonía y coordinadas, pero también hay algunas que no concuerdan entre sí. Hay figuras que deben ser más específicas, como las sanciones procedentes a los trabajadores académicos y la manera de aplicarlas contractualmente, pues las únicas que se especifican son responsabilidades en su actuar no exactamente como trabajadores académicos, sino como parte integrante de la Universidad; esto es así pues en las faltas previstas en el Estatuto General de la UNAM en su artículo 95 son aplicables a los miembros de la institución, que según el artículo 7 del mismo, son autoridades,

investigadores, técnicos, profesores, alumnos, empleados y los graduados en ella. Entonces, estas faltas son sancionables por el Tribunal Universitario, y sin embargo, ¿que pasa con el personal administrativo? En contra de lo manifestado, el artículo 93 limita a dicho tribunal para conocer asuntos exclusivamente de académicos y alumnos. Esto es, por supuesto, solo un ejemplo de las discrepancias existentes. En el tema que investigamos, nos planteamos definir en que situación legal se encuentra el personal académico durante el procedimiento de participar en un concurso de oposición, dado que puede suponerse por lo analizado que de alguna extraña manera, e independientemente de las diversas modalidades existentes en los concursos, una persona sin estabilidad ni definitividad de un momento a otro puede tenerla.

Con los fundamentos legales analizados esta situación se abordará en el siguiente y último capítulo.

## CAPÍTULO CUARTO

### LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO EN EL CONCURSO DE OPOSICIÓN.

Una vez que hemos conseguido los fundamentos teóricos, legales e históricos necesarios para comprender las relaciones laborales entre la Universidad Nacional Autónoma de México y su personal académico, así como el concepto, evolución y finalidades de las relaciones laborales, estamos en condiciones de hacer el análisis específico del tema que da origen a esta investigación: saber cual es, de manera exacta, la situación específica de la relación laboral que guarda un trabajador académico con la Universidad Nacional Autónoma de México, si el primero se encuentra participando en un concurso o examen de oposición.

#### **4.1 El concurso de oposición como mecanismo de ingreso de los trabajadores académicos.**

Como vimos en los capítulos anteriores, la manera primigenia para acceder a la Universidad Nacional Autónoma de México es a través de la figura del examen de oposición abierto. También se hay reconocido que, por excepción, se puede ingresar de manera interina o a contrato aun cuando de esta manera se carecería de los derechos y protección que concede el ser vencedor de un examen de oposición.

Sin embargo, apreciamos que resultar vencedor de un examen de posición abierto no forzosamente concede la definitividad, que es el término que denota que la relación laboral se considera y tiene los efectos de ser por tiempo indeterminado. Un ejemplo claro de esto es aquel destinado al ingreso de los profesores asociados, pues al ganar no se obtiene la definitividad, sino otra figura que es la estabilidad en el trabajo.

Esa idea surge del mismo Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico al Servicio de la UNAM, que en su cláusula 13 establece que en el caso de los profesores de asignatura, aquellos que hubieran **ingresado** por medio del concurso de oposición obtienen la definitividad –relación laboral por tiempo indeterminado- mientras que aquellos que ingresen como técnicos académicos, profesores o investigadores de carrera mediante el concurso de oposición abierto obtienen estabilidad.

Acorde a esto, este mismo ordenamiento señala que la estabilidad consiste en el derecho a permanecer en su trabajo durante tres años, que se otorgarán en tres periodos anuales, con la obligación de quien se vea beneficiado por esta figura de solicitar, al terminar los tres años de referencia, un examen de oposición cerrado para obtener la definitividad, obviamente sin enfrentar las complicaciones de la modalidad pública. La estabilidad otorgada subsiste si el beneficiado cumple con las obligaciones y requisitos que le impone el Estatuto del Personal Académico.

Con lo anteriormente detallado, podemos inferir que para ingresar con una relación por tiempo indeterminado se debe resultar vencedor en un concurso de oposición abierto para profesores de asignatura. Pero la redacción de la cláusula plantea la posibilidad de que no se otorgue la definitividad a quienes no ingresen de esta manera, como los profesores interinos que, precisamente por su nombramiento, soliciten la apertura del multicitado concurso, dado que no cumplen la condición de ingresar de esta manera, considerando el hecho de que ya se encontraban prestando sus servicios a la institución.

Contrario a esta interpretación, pensamos que no debe considerarse este criterio, pues debe ser analizado en correlación con otras disposiciones; en particular esta revisión debe ser:

- Análisis de la cláusula trece del contrato aplicable, que establece el derecho de los profesores de asignatura interinos que hayan



cumplido un periodo lectivo realizando actividades académicas, a solicitar la apertura de un concurso de oposición abierto.

- Análisis del artículo 48 del Estatuto del Personal Académico de la UNAM, que establece el derecho de los profesores de asignatura interinos que tengan tres años de docencia a que se abra un concurso de oposición para ingreso.
  
- Análisis del artículo 66 del Estatuto del Personal Académico de la UNAM, que establece las finalidades de los concursos de oposición, siendo la del abierto el ingreso para los trabajadores académicos, de manera interina para los de carrera, a contrato, y para los de asignatura como definitivos; el concurso cerrado tiene como fin en el caso de los trabajadores de carrera, la promoción o la adquisición de la definitividad; en el caso de los de asignatura solo tiene como fin la promoción de categoría y/o nivel.

Una vez que se consideran de manera adminiculada estas disposiciones, podemos concluir, en primer lugar, que el examen de oposición cerrado solo otorga la definitividad a los profesores e investigadores de carrera si previamente se ha ingresado por la modalidad abierta del examen. En segundo lugar, apreciamos que, en consecuencia, es mediante el examen de oposición abierto que se obtiene la definitividad en el caso de los profesores de asignatura dado que el cerrado excluye, por definición, la posibilidad de ser un medio idóneo para conseguir dicho fin.

Pueden llegarse a otras conclusiones en este mismo análisis. De primera instancia salta a la vista que entre el contrato y el estatuto referidos existe discrepancia en los términos fijados para que proceda el derecho de los profesores de asignatura para solicitar se apertura un examen de oposición para ingreso, siendo en el contrato necesario contar con un periodo lectivo –un año escolar-, y en el estatuto se requieren tres años. Sobre este tema, llama la atención que mientras en el contrato se refieren a

actividades académicas, en el estatuto se refieren a la docencia. A fin de cuentas, ambos conceptos son recogidos en la definición de trabajador académico que ya se ha analizado.

Ahora bien ¿Cuál es el criterio válido para solicitar, entonces, el examen? No cabe duda que desde el momento de existir un Contrato Colectivo de Trabajo este obliga a lo expresamente pactado, así que de primera instancia podríamos creer que con un periodo lectivo basta para acceder al examen de ingreso. Sin embargo, debemos considerar que la autonomía universitaria, y sus consecuencias, son una garantía constitucional, por lo que, las cuestiones relativas al ingreso, promoción y permanencia del personal académico no deberían estar contenidas en el contrato, pues éste es de naturaleza laboral y no académica. El mismo contrato reconoce esto en el segundo párrafo de la cláusula trece, pero en el inmediato siguiente inserta una disposición que, como es relativa a la permanencia del personal, debería ser potestad exclusiva de la Legislación Universitaria. Los dos criterios se aplican, sin que, en nuestro concepto, exista una certeza jurídica sobre cual es el indicado.

En concreto, de los diferentes puntos abordados podemos inferir que **el examen de oposición solo puede conceder el ingreso, la promoción o la definitividad de quien participe**. Ni siquiera podemos hablar en particular del personal académico, pues en el caso del concurso abierto, si participa y gana una persona que es ajena a la institución, no cabe duda que hasta recibir su nombramiento no forma parte del personal académico. Y así como solo puede conceder esos tres supuestos, el más importante de ellos es el de la permanencia, o definitividad en el nombramiento –una relación laboral por tiempo indeterminado-. No puede dar la definitividad y a la vez la promoción a la misma persona, ni puede dar ingreso y promoción, aunque (como ya dijimos) si puede dar ingreso y permanencia a la vez, así como ingreso y estabilidad.

Entonces, siguiendo el mismo curso de ideas, si el concurso de oposición tiene como máximo resultado el de otorgar la definitividad, no puede concebirse que, siendo este un procedimiento, en el transcurso del mismo o en los procedimientos que lo integran, pueda otorgarse a los trabajadores académicos una definitividad. Esta idea se enriquece con lo que los criterios del Poder Judicial Federal han sustentado, que han manifestado que la única vía para obtener una relación por tiempo indeterminado es la evaluación académica favorable o concurso de oposición, según vimos en el capítulo dedicado a ello. Con estas ideas podemos abordar el siguiente punto a considerar en esta tesis.

#### **4.2 La Situación Laboral de los Trabajadores Académicos al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México en el concurso de oposición.**

De manera consecuente a la información y razonamientos vertidos en los párrafos anteriores, sabemos de manera terminante las finalidades de quienes, al participar en un concurso de oposición; esto es que puede obtener la definitividad, la promoción, o bien el ingreso como parte del personal académico. Ahora, con esta idea ya sustentada, entonces fijaremos nuestra atención en qué significa, o qué debemos interpretar cuando en el Contrato Colectivo de Trabajo, en tres partes diferentes plantea una “obligación” de dudosas consecuencias. En concreto, son las siguientes:

- En la Cláusula No. 13, fracción I establece que el personal académico interino que haya cumplido un periodo lectivo realizando actividades académicas tendrá derecho a que se abra un concurso de oposición para ingreso, y quienes se encuentren en este supuesto no pueden ser afectados en su situación académica ni en sus condiciones laborales, en tanto no se de el resultado final del concurso.
- En la Cláusula No. 13, fracción XI establece que el personal académico que cumpla con los requisitos estatutarios para

acceder a la definitividad, puede solicitar el concurso que corresponda, y mientras no se emita el resultado final del concurso el solicitante no puede ser afectado en su situación académica ni en sus condiciones de trabajo.

- En la Cláusula No. 14 se establece que cualquier trabajador académico que cumpla con los requisitos necesarios para acceder a la definitividad, y que participe en los concursos que se abran para ingreso o promoción, no puede ser afectado en su situación académica ni en sus condiciones de trabajo.

Es decir, en tres estipulaciones contractuales diferentes se fija un deber por parte de la institución de no afectar las condiciones de trabajo y/o situación académica del participante. Llama la atención que por disposición contractual se limita la acción por parte de la institución en el sentido señalado, por el simple hecho de encontrarse bajo el procedimiento del examen de oposición.

Con esto intentamos señalar que no es posible considerar de manera literal e irrestricta este beneficio, pues debe ser analizado para su correcta aplicación. Hemos visto, tanto en conceptos básicos, legislación y el desarrollo histórico de las relaciones laborales que el fin primigenio de estas y del derecho laboral es la justicia social. Se superó con creces la idea de plantear como iguales a partes tan desproporcionadas como el trabajador y el patrón, así que no imaginamos posible que pueda admitirse una idea como la de proporcionar, por virtud de un contrato de trabajo, una protección a los trabajadores que raye en la impunidad, y a la vez pueda implicar un perjuicio para el trabajador.

Lo anterior es así, en el primer planteamiento, pues suponer que el hecho de encontrarse participando en un concurso de oposición lo faculta para desentenderse de sus obligaciones como trabajador académico es completamente inadmisibles. Para ejemplificar esta situación consideremos que una persona, adscrita al personal académico de la institución y en

espera del resultado de un examen de oposición en que participa, incurre en alguna causal de rescisión y en su defensa argumenta que esto no puede proceder en su contra por encontrarse protegido según las cláusulas en comento. Por supuesto, el derecho del trabajo y las finalidades de la justicia social no pueden estimar esto como un derecho adquirido. Interpretarlo de manera contraria sería equivalente a proporcionar la posibilidad de incumplir de manera reiterada con las obligaciones que como trabajador tiene contratadas, siendo que precisamente, por estar sujeto a concurso, o bien esta buscando la definitividad, o bien esta buscando una promoción, y es evidente que una persona a la que se le esta evaluando no puede permitírsele estos “lujos”.

Este mismo criterio sostenemos en la situación contraria, es decir, estar sujeto a concurso no puede suponer una limitante en la actividad laboral y académica del trabajador, pues la tendencia debe ser siempre la de mejorarse. Un ejemplo de esta posibilidad: tocante a la situación laboral, pues si en un dado caso concurren las circunstancias y por necesidades de la institución se abren mas grupos de la especialidad del concursante, si solicita que se le asignen no puede negársele esta petición bajo el argumento de que modificaría sus condiciones de trabajo y se vulneraría lo estipulado en el contrato colectivo. No puede pensarse que al trabajador se le niegue el derecho de mejorar sus condiciones de trabajo si es que califica para ello. En este punto solo habría que aclarar que, dado que el examen de oposición fue solicitado o se participó bajo determinadas condiciones de trabajo, éstas son las que deben considerarse para el resultado final del mismo.

Ahora bien, si presenta estos dos matices, ¿cual es la interpretación o la idea correcta de lo que quieren decir estas cláusulas? Para responder esta interrogante, debemos considerar que la finalidad de estos concursos es buscar un beneficio, que como hemos visto puede ser la promoción, el ingreso o la permanencia como miembro del personal docente de la UNAM. Por lo tanto, en la búsqueda de un beneficio –cualquiera de los tres- no

puede permitirse comprometer lo que hasta el momento se ha logrado. Esto es, pensamos que el espíritu de estas disposiciones es dar certeza y tranquilidad a quienes por cumplir con los requisitos aspiren a mejorar sus condiciones de trabajo. En concreto, podemos decir que su finalidad es que las condiciones de trabajo y académicas que guardaba el interesado al ingresar al procedimiento de oposición se respeten hasta el final del mismo.

Pero como ya vimos, no puede llegar al extremo de convertir en intocable a quienes se encuentren en este supuesto. Entonces, si consideramos que busca dotar de seguridad, a la vez que no exime de cumplir con las obligaciones inherentes a sus labores, debemos buscar sus alcances de tal manera que concuerden con estos principios. El mismo contrato no señala la dirección que cumple totalmente con estas directrices. La cláusula 13 en su fracción VII hace referencia a la figura de estabilidad y definitividad. Como hemos visto, la definitividad es la manera en que se convierte la relación laboral interina en por tiempo indeterminado. Entonces, salta a la vista que la estabilidad en el concepto de las relaciones entre la UNAM y su personal académico no es el mismo que se analizó en la ley y conceptos generales, dado que a ésta le corresponde la definitividad.

Con base en ello, la estabilidad en dicho ambiente tiene otro significado, y en el mismo precepto encontramos las pautas para entender sus alcances. Refiere que, en tanto se cumplan las obligaciones que fija el Estatuto del Personal Académico y no sean dictaminados como definitivos se gozará de estabilidad. Vemos que la condición básica es el cumplir con lo que se está obligado; ahora, si bien es cierto que solo hacen referencia a las obligaciones consignadas en el estatuto comentado, no es menos cierto que el incumplimiento de estas se encuentra ligado a lo contenido en las causales de rescisión reconocidas por la Ley Federal del Trabajo, las cuales, atento a lo estipulado en la cláusula veintidós del contrato multicitado, son las aplicables para el caso de los trabajadores académicos.

Por lo tanto, todas las argumentaciones vertidas nos hacen concluir que todo trabajador académico que se encuentre sujeto al procedimiento de examen de oposición, y los procedimientos o etapas que este comprende, están protegidos por los beneficios que las cláusulas trece y catorce del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico al Servicio de la UNAM, y que esta protección se basa en la necesidad de los participantes de mantener sus condiciones de trabajo durante la evaluación referida. Y entendido con este fin, la protección de que gozan no los exime del cumplimiento de sus obligaciones, por lo que la situación laboral que guardan con respecto de la institución es de una estabilidad temporal, la cual es válida en el periodo que tarde en emitirse el resultado final del concurso de oposición, independientemente de si es abierto o cerrado, y en tanto se cumplan con las obligaciones que da el nombramiento de que disfrute, pues lo contrario vulneraría el espíritu de la estabilidad y perdería ese beneficio en los términos de la legislación aplicable.

Por último, en relación con este punto se puede observar que no se hizo referencia a las cuestiones relativas a la suspensión y terminación de las relaciones de trabajo; esto es debido a que, tal y como se explicó en el primer capítulo de esta investigación, ambas figuras operan de manera independiente a la voluntad de las partes en una relación de trabajo, esto es, los actos del trabajador o el patrón no influyen en éstas. En el mismo sentido se pronuncia el artículo 107 del Estatuto del Personal Académico de la UNAM, donde se establecen las causas por las que la relación puede terminar sin responsabilidad de la institución.

#### **4.3 Beneficiados de la estabilidad.**

Una vez definido el sentido en que, creemos, debe entenderse la estabilidad, también debemos destacar que la redacción de las cláusulas comentadas esta diseñada de tal manera que cubre absolutamente todos los supuesto en los que algún trabajador académico solicite o se encuentre en el procedimiento de presentar un examen de oposición. Por lo que, el simple

hecho de solicitar la apertura del examen a que se tiene derecho, automáticamente protege al trabajador con la “inafectabilidad” descrita.

Esto es así porque los posibles exámenes son abiertos y cerrados, es decir ingreso y promoción; el segundo criterio para diferenciarlos es que lo hayan solicitado o que no lo hayan solicitado. En caso de ser un concurso abierto, solo puede ser para ingreso y como tal tutelado en las fracciones I y XI de la cláusula trece, así como en la cláusula catorce; el examen cerrado esta tutelado en la cláusula trece fracción XI y en la cláusula catorce. Si usamos el segundo criterio mencionado, la cláusula trece en sus fracciones I y XI tutela que quien participe en examen de oposición por haberlo solicitado gozará de este beneficio. Si se participa en los exámenes de oposición, aún cuando no haya sido el solicitante, se tiene el mismo derecho a la estabilidad acorde a la cláusula catorce. En resumen, cualquier miembro del personal académico que se encuentre en el procedimiento de examen de oposición goza de este beneficio, independientemente de las circunstancias en particular bajo las cuales se haya inscrito.

Ahora analicemos a partir de que momento empieza a surtir efectos la estabilidad. Específicamente la cláusula catorce del contrato es la que menciona que este derecho comienza precisamente con la solicitud de apertura del examen, o en el caso de no ser quien lo solicita pero si participa en el mismo, pudiendo interpretar esto como en el momento en que se inscriba al examen, pues es el momento donde constara que se encuentra en el supuesto estipulado. Si bien la cláusula trece, específicamente las fracciones I y XI, no especifica el momento en el que se considera iniciado el procedimiento, en nuestro concepto es según la calidad de solicitante o participante que se define, pues por su propia naturaleza la solicitud de apertura o de inscripción marca el momento que se debe considerar para este efecto.

Vale la pena destacar, aún cuando parezca obvio, que esto solo es para quienes ya prestan sus servicios en la UNAM, pues son los únicos que



se pueden beneficiar del contrato. Si alguien ajeno participa en los concursos abiertos (obviamente no pueden en los cerrados) no puede ser beneficiado por la estabilidad pues implemente no presta sus servicios, así que no hay nada que proteger. La única ventaja contractual aplicable radica en que, si de primera instancia resultan vencedores, y en virtud de los recursos existentes para impugnar los resultados, se modifica la calificación en beneficio de otra persona, no puede modificarse el derecho adquirido a la definitividad por haber sido declarado inicialmente vencedor (cláusula trece fracción XIV).

#### **4.4 Propuesta de modificación a las cláusulas 13 fracciones I y XI, y 14 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México.**

Hemos analizado y criticado lo establecido por las cláusulas referidas, encontrando su principal defecto no en lo que establecen, sino en la redacción que guardan, por lo que consideramos viable que se adecuen, sin que por esto pierdan en ningún momento los derechos que garantiza. Las propuestas se consideran en el siguiente sentido:

- **CLÁUSULA No. 13**

El ingreso a la UNAM como miembro del personal académico, se obtendrá a través del Concurso de Oposición Abierto, según se establece en el Estatuto del Personal Académico. Las formas excepcionales de contratación (por obra o tiempo determinado y por contrato) se llevarán a cabo en los términos de la Legislación Universitaria, y en función de los acuerdos que al respecto tomen los órganos colegiados competentes, en tanto que en el presente Contrato se estipulan las cuestiones de carácter laboral, de acuerdo a las reglas siguientes:

- I. Los interinos serán nombrados para suplir al personal académico definitivo a quien se haya otorgado licencia en los términos del Estatuto del Personal Académico y este Contrato. Si el interino dura un período lectivo realizando actividades académicas, tendrá derecho a que se abra un Concurso de Oposición Abierto en su especialidad, el cual deberá quedar concluido en un plazo no mayor de sesenta días hábiles contados a partir de la publicación de la convocatoria. El derecho de solicitar y participar en el concurso es correlativo de la obligación de la UNAM de abrirlo en los términos del Estatuto del Personal Académico. **El personal académico que se encuentre en este supuesto gozará de estabilidad a partir del momento en que realice la solicitud pertinente, en tanto cumpla con las obligaciones que establece el Estatuto del Personal Académico y no incurra en las causales de rescisión a que refiere la cláusula 22, hasta el momento en que se conozca el resultado final del concurso, incluidos los recursos que procedan.**
  
- XI. Todo miembro del personal académico que tenga derecho a la definitividad por virtud del cumplimiento del Estatuto del Personal Académico podrá solicitar el concurso correspondiente, el cual se abrirá en los términos previstos en dicho ordenamiento. **A partir del momento en que realice dicha solicitud, gozará de estabilidad, en tanto cumpla con las obligaciones que establece el Estatuto del Personal Académico y no incurra en las causales de rescisión a que refiere la cláusula 22, hasta el momento en que se conozca el resultado final del concurso, incluidos los recursos que procedan.**
  
- **CLÁUSULA No. 14**

El trabajador académico que habiendo satisfecho los requisitos académicos establecidos al efecto en el Estatuto del Personal Académico participe en los concursos que para ingreso o promoción celebre la UNAM, o que en los términos de este Contrato los haya solicitado, a partir de ese momento **gozará de estabilidad, en tanto cumpla con las obligaciones que establece el Estatuto del Personal Académico y no incurra en las causales de rescisión a que refiere la cláusula 22, hasta el momento en que se conozca el resultado final del concurso, incluidos los recursos que procedan.**

Como se aprecia, las modificaciones giran en torno al mismo contrato y a la Legislación Universitaria, con lo que se respetan las condiciones laborales y se da mayor certeza a las disposiciones aplicables. En los tres casos son casi las mismas, atento a que se trata de disposiciones de idénticas consecuencias, y se busca dar uniformidad y coherencia a estas diversas cláusulas, respetando en todo momento los derechos de los trabajadores académicos a la vez que se precisa la necesidad de mantener el orden y la disciplina en el desarrollo de las actividades contratadas. No es nuestra intención mejorar el contrato, pues realmente estamos lejos de tener autoridad en la materia o técnica legislativa suficiente, pero si podemos aportar una propuesta para evitar posibles lagunas o malentendidos en el mismo.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** El reconocimiento legal de las relaciones laborales es una conquista generada a través del tiempo y la lucha de la clase trabajadora, para nivelar las diversas situaciones a que se enfrentan trabajadores y patrones; entonces, al buscar “la igualdad de los desiguales” no puede pensarse en ellas como una ventaja, pues esta idea es contraria al espíritu del movimiento obrero.

**SEGUNDA.-** El Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico al Servicio de la UNAM tiene en su redacción disposiciones varias que podrían prestarse a malas interpretaciones o a lagunas en su aplicación; reconociendo esto, el contrato contempla a la Ley Federal del Trabajo de una manera supletoria, admitiendo la posibilidad de no contemplar todos los supuestos posibles.

**TERCERA.-** Modificar el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico al Servicio de la UNAM no atenta contra la libertad sindical, los principios generales del derecho ni contra los derechos que la ley otorga a los trabajadores. Por tanto es completamente válida la propuesta de realizar cambios que contribuyan a enriquecer su contenido y dar mayor certeza jurídica a sus contratantes.

**CUARTA.-** El cúmulo de ordenamientos legales que involucran las relaciones laborales de la UNAM la convierte en una institución compleja y rica para su estudio. Convergen en ella garantías individuales, normas de carácter laboral, académicas, administrativas y contractuales, atentas a la variedad de funciones, objetivos y obligaciones que tiene por fin.

**QUINTA.-** La figura del trabajador académico en, necesariamente, considerada como un trabajo especial, pues en la búsqueda de proteger las relaciones laborales, como una necesidad histórica y social, no puede pasarse por alto la imperiosidad de cumplir con objetivos educativos que

requieren de capacidad e idoneidad para el desempeño de las labores académicas.

**SEXTA.**- La autonomía universitaria es un privilegio administrativo para tener un autogobierno, sin que esto la exima de cumplir con las leyes vigentes en el país; y esta autonomía la faculta para imponer los lineamientos por los cuales se llevarán a cabo los procesos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico.

**SÉPTIMA.**- Las labores académicas requieren de una evaluación que no puede realizar más que un cuerpo colegiado que sea ajeno a cuestiones de índole laboral, por su propia naturaleza. Esto se encuentra ligado a la prohibición de la cláusula de exclusión en el personal académico, pues se busca que quienes realicen actividades académicas sean los mas aptos, situación que no es compatible con las limitantes que establecería la cláusula de exclusión.

**OCTAVA.**- El examen de oposición es el camino por el cual se puede ingresar como miembro del personal académico de la UNAM. Si bien existen excepciones, siempre se regresa a la vía del examen para el caso de que se desee obtener la definitividad en el trabajo.

**NOVENA.**- Las disposiciones laborales protegen la fuente de trabajo de los trabajadores académicos mientras se dictamina el resultado de un examen de oposición; por lo tanto y tal como si fuera una relación de trabajo por tiempo indeterminado, se esta sujeto a causales de rescisión en el caso de incumplimiento de las obligaciones contraídas.

**DÉCIMA.**- Durante el tiempo en que se resuelva el concurso de oposición, el trabajador académico que participe en el mismo esta protegido por una estabilidad temporal y de características particulares, para no afectar sus condiciones de trabajo y esta se mantendrá en tanto se cumplan con los derechos y obligaciones inherentes al nombramiento que se tenga.

## BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Casa Editorial Bosch. 1958.

ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. Derecho del Trabajo. Decimoctava edición. Civitas Ediciones. España. 2000.

BARQUÍN ÁLVAREZ, Manuel, y CARRILLO PRIETO Ignacio. La Regulación del Trabajo en las Instituciones Autónomas de Educación Superior. UNAM. México, 1984.

BERNAL, Beatriz, y LEDESMA, José de Jesús. Historia del Derecho Romano y los Derechos Neorromanistas (Desde los orígenes hasta la alta edad media). Séptima edición. Editorial Porrúa. México. 1997.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Octava edición. Editorial SISTA. México. 2006

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, S.A. de C.V. México. 1985.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Editorial Trillas. México. 1992.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas mas Usuales sobre Temas Laborales. 3ª edición. Trillas. México. 1989.

CERVANTES NIETO, Héctor. Consejos Prácticos sobre el Contrato Individual de Trabajo. Lineamientos básicos para a prevención de problemas en las relaciones laborales. Ediciones Fiscales ISEF. México. 2002.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Porrúa. México. 2000.

DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. Decimoséptima edición. Editorial Porrúa. México. 2005.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimanovena edición. Editorial Porrúa. México. 2003.

DEPEYROT, Georges. Crisis e Inflación entre la Antigüedad y la Edad Media. CRÍTICA – Grijalbo Mondadori. España. 1996.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésimo tercera edición. Porrúa. México. 2006.

KOHLER, Josef. El Derecho de los Aztecas. Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal. México. 2002.

ROLL, Eric. Historia de las Doctrinas Económicas. Fondo de Cultura Económica. Tercera reimpresión de la tercera edición. México. 2003.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. México. 1967.

TAMAYO Y SALMORAN, Rolando. Razonamiento y Argumentación Jurídica. “El Paradigma de la Racionalidad y la Ciencia del Derecho”. Segunda Edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 2004.

VALADEZ, Diego. El Derecho Académico en México. UNAM. México, 1987.

VENTURA SILVA, Sabino. Derecho Romano. “Curso de Derecho Privado”. Decimanovena edición. Editorial Porrúa. México. 2003.

## LEGISLACIÓN CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en la página web: <http://www.diputados.gob.mx/leyinfo/doc/1.doc>

Ley Federal del Trabajo. Publicada en la página web: <http://www.diputados.gob.mx/leyinfo/doc/111.doc>

Ley Federal del Trabajo. Comentada por CAVAZOS FLORES, Baltasar, Et. al. Trigésimo Primera Edición. Editorial Trillas. México, 2002.

Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México. Publicada en la página web: [http://xenix.dgsca.unam.mx/oag/abogen/documento.html?doc\\_id=15](http://xenix.dgsca.unam.mx/oag/abogen/documento.html?doc_id=15)

Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México. Publicado en la página web: [http://xenix.dgsca.unam.mx/oag/abogen/documento.html?doc\\_id=1](http://xenix.dgsca.unam.mx/oag/abogen/documento.html?doc_id=1)

Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México. Publicado en la página web: [http://xenix.dgsca.unam.mx/oag/abogen/documento.html?doc\\_id=36](http://xenix.dgsca.unam.mx/oag/abogen/documento.html?doc_id=36)

Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México 2005-2007. Publicado en la página web: [www.personalds.unam.mx/normatividad/pdf/cct20052007A.pdf](http://www.personalds.unam.mx/normatividad/pdf/cct20052007A.pdf)



## DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Primera edición. Porrúa-UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. México. 2005.

Jurisprudencia. Tomadas del portal de búsquedas en la página de Internet de la Suprema Corte de Justicia de la Nación: [www.scjn.gob.mx](http://www.scjn.gob.mx)