



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN

**CONTRATACIÓN DEL PERSONAL
ACADÉMICO A TRAVÉS DEL ARTÍCULO 51
DEL ESTATUTO DEL PERSONAL
ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
ALEJANDRO CUAXOSPA GALICIA

ASESOR: MTRO. ANTONIO REYES CORTÉS



FES Aragón

MÉXICO, ARAGÓN

2010



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.

AGRADECIMIENTOS.

A DIOS:

Por la oportunidad que me brinda para alcanzar mis sueños y poder compartirlos con mis seres mas queridos.

A MIS PADRES:

YOLANDA Y ALEJANDRO: Por ese amor tan tierno y fuerte que me han brindado siempre en los momentos mas difíciles e importantes de mi vida, por su guía y consejos en mi camino, por su gran esfuerzo, mi mayor gratitud a esos sacrificios, gracias a esos esfuerzos hoy logro llegar a este punto que no solo es mío sino también de Ustedes, porque son parte de mi vida.

A MIS HERMANOS:

RAYMUNDO, CONCEPCIÓN Y OSCAR: Por el amor que me han brindado en los momentos más difíciles y hermosos en los que siempre he contado con su cariño.

A MIS ABUELOS:

Con todo mi cariño por ser las personas más cercanas a mi existencia, por formar parte de mi familia y por todo el apoyo brindado.

A MIS AMIGOS Y AMIGAS:

Porque gracias a ustedes mi vida ha sido más agradable, por esos momentos tan emocionantes y tristes en los que siempre estuvieron a mi lado, por su gran amistad incondicional.

DEDICATORIAS.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO:

Por la oportunidad de abrirme las puertas de sus aulas, para alcanzar mi formación como universitario.

A MI FACULTAD Y MAESTROS:

Por la oportunidad de formarme como profesionista en sus aulas y por compartir sus conocimientos.

A MI ASESOR:

Por el apoyo, paciencia y motivación brindada para la culminación de este trabajo.

Al ejemplo, apoyo, paciencia y enseñanza de los abogados que han sido parte de mi formación como persona y profesionista.

Lic. Saúl Oran Peña

Lic. Isabel Mendoza García

Lic. María Cristina Hernández Delgado.

**CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO A TRAVÉS DEL ARTÍCULO
51 DEL ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
CAPÍTULO 1. LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA Y EL ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.....	1
1.1. Adición al artículo 3º Constitucional del 16 de octubre de 1979.....	2
1.2. Antecedentes de la Autonomía de la Universidad Nacional Autónoma de México.....	11
1.3. Antecedentes del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.....	19
CAPÍTULO 2. CONTRATACIÓN EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.....	20
2.1. Relación Laboral.....	22
2.2. Contrato Individual de Trabajo.....	40
2.2.1. Contrato por Obra Determinada.....	47
2.2.2. Contrato por Tiempo Determinado.....	52
2.2.3. Contrato por Tiempo Indeterminado.....	57
2.3. Relación Laboral entre la Universidad Nacional Autónoma de México y su Personal Académico.....	59
2.4. Contratación del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.....	62

CAPÍTULO 3. MARCO JURÍDICO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.....	67
3.1. Ley Federal del Trabajo.....	69
3.2. Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México.....	70
3.3. Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.....	72
3.3.1. Categorías del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.....	75
3.3.2. Requisitos para ser Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.....	79
3.3.3. Procedimiento del Concurso de Oposición para Ingreso o Concurso Abierto.....	84
3.3.4. Procedimiento del Concurso de Oposición para Promoción o Concurso Cerrado.....	95
3.4. Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.....	100
CAPÍTULO 4. CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO A TRAVÉS DEL ARTÍCULO 51 DEL ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.....	107
4.1. Análisis del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.....	109
4.1.1. Contratación por caso excepcional.....	112
4.1.2. Contratación para la realización de una obra determinada.....	115
4.1.3. Aprobación del Consejo Técnico para la contratación por Caso Excepcional o para la realización de una Obra Determinada.....	117
4.1.4. Contrato Individual de Trabajo para el Personal Académico contratado mediante el artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.....	119

4.2. La Estabilidad Laboral del Personal Académico contratado mediante el artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.....	123
4.3. Derechos del Personal Académico contratado a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México para solicitar la apertura de su concurso de oposición.....	126
CONCLUSIONES.....	130
ANEXOS.....	135
FUENTES DE CONSULTA.....	137

INTRODUCCIÓN

En la Universidad Nacional Autónoma de México existen diferentes tipos de contratación, en virtud de la autonomía de la que goza conforme se la confiere nuestra Carta Magna en su artículo 3º, así como su regulación con la Ley Federal del Trabajo en relación con la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México y sus diversos estatutos y ordenamientos legales, todos ellos en los cuales basaremos nuestro análisis para establecer una claridad del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México contratado mediante el Artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.

El objetivo de esta investigación es realizar un análisis jurídico respecto al Personal Académico que es contratado en las diferentes dependencias de la Universidad Nacional Autónoma de México, mediante el fundamento del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Ya que en las diferentes dependencias universitarias siempre han hecho un uso discrecional del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, para contratar personal que realice actividades meramente iguales a las realizadas por el Personal Académico Interino, el cual ya se ha sometido a un Concurso de Oposición Abierto o para Ingreso y resultó favorable, o por Personal Académico Definitivo que además del Concurso de Oposición Abierto, también ha pasado por la evaluación de un Concurso de Oposición Cerrado con un resultado igualmente favorable, dándoles a los trabajadores académicos contratados mediante el artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, todas las obligaciones que tiene un académico respecto a la plaza, categoría y nivel que se encuentran dentro de lo dispuesto por el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de

México y que la misma Universidad a través de los titulares de las dependencias y jefes de las oficinas jurídicas se atreven en la practica a violar los derechos al no reconocerlos como Personal Académico.

Así entonces para el trabajo de investigación se emplearán diferentes métodos como lo son el descriptivo, ya que tanto en el primer capítulo se describirá en que consiste la autonomía de la Universidad Nacional Autónoma de México y como es que al paso del tiempo dicha autonomía fue tomando el contexto que en la actualidad presenta y, en el segundo capítulo se describirá la relación laboral de la Universidad Nacional Autónoma de México con su Personal Académico, para posteriormente pasar en el tercero de los capítulos del presente trabajo de investigación, a un análisis del marco jurídico de la vida laboral del personal académico al servicio de la Universidad, pudiendo principalmente descomprimir la regulación de la relación laboral a la que se someten los académicos que son contratados a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.

En ese orden de ideas finalmente se utilizará el método sintético para el desarrollo de nuestro capítulo cuarto en donde se aplica un análisis y estudio del personal académico contratado a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Por lo que esta investigación se enfoca al estudio y análisis a través de la casuística que conforme a la practica que se presenta en la contratación del Personal Académico, para poder así establecer con claridad la correcta aplicación del artículo 51 del estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México dando como consecuencia que la aplicación del artículo antes mencionado no se realice de manera incorrecta o abusiva por parte de las autoridades universitarias.

Asimismo la presente investigación tiene por objeto establecer con claridad los derechos y obligaciones del personal académico contratado mediante el artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, partiendo de la premisa, de que en la práctica los titulares de las dependencias, así como los órganos colegiados de la Universidad Nacional Autónoma de México no reconocen como personal académico al trabajador contratado a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, llevando implícito los demás derechos que como académico derivan.

De igual forma el presente estudio persigue como objeto el análisis de los procedimientos a los que se debe someter el personal académico contratado a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, para que pueda obtener su Definitividad, que se equipara al principio de Estabilidad en el Empleo, dando como consecuencia una relación de trabajo por tiempo indeterminado, a la que en principio de cuentas tiene derecho cualquier trabajador, en este caso, el trabajador académico, en virtud de que se parte de una situación en la que los titulares de las dependencias, así como los Consejos Técnicos de las dependencias, no reconocen el derecho del trabajador académico contratado a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, para solicitar su concurso de oposición abierto.

Por lo que se pretende probar con el presente trabajo, que el trabajador académico contratado mediante el fundamento del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, debe ser considerado como personal académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, con todos sus derechos y obligaciones establecidos en el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México y en el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.

CAPÍTULO 1

LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA Y EL ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

En este primer capítulo se analizará el origen de la autonomía de la que goza la Universidad Nacional Autónoma de México, para regir su vida interna, así como la vida de la relación laboral entre la propia Universidad y su personal académico.

Se analizará como se origina la autonomía de la Universidad y los alcances de la misma, para con los trabajadores académicos a su servicio. De igual forma se verá el origen del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México y la intervención de este reglamento, que es la base de donde se desprende la relación laboral que guarda su personal académico con la universidad. Por lo que el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México principalmente en su artículo 51, que es la base del presente estudio, en lo particular se considera que es el personal académico así contratado el que tiene desventajas en el ámbito laboral, por una interpretación y aplicación discrecional que hacen las autoridades universitarias, para obstaculizar en la vida laboral de este personal, su adquisición en cuanto a su Estabilidad en el Empleo que en el campo universitario se le denomina definitividad.

1.1. ADICIÓN AL ARTÍCULO 3º CONSTITUCIONAL DEL 16 DE OCTUBRE DE 1979

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

“Para resolver dicha situación, se considera conveniente legislar a nivel constitucional, para garantizar el ejercicio de la autonomía universitaria y precisar las modalidades de sus relaciones laborales, con la finalidad de hacer compatibles la autonomía y los fines de educación superior, con los derechos laborales de los trabajadores, tanto académicos como administrativos.”¹

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

En ese Proyecto la UNAM representada por su Rector Soberón proponía someter, en lo esencial, a los trabajadores administrativos y académicos de las universidades e institutos de enseñanza superior con carácter público, a un régimen de excepción a las disposiciones propias que contempla el artículo 123 Constitucional y la de su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo.

¹ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México, 1954. p. 597.

“Con este motivo el Presidente Echeverría ordenó se celebraran audiencias públicas para el efecto de que se oyera a las partes interesadas y poder determinar la procedencia o improcedencia de la medida propuesta por la UNAM, estas audiencias se celebraron bajo la presencia de Mario Moya Palencia, entonces Secretario de Gobernación y en presencia del Procurador General de la República, Pedro Ojeda Paullada, además de otros funcionarios estatales.”²

Tal problema, sin solución aparente porque el Estado insistía en no cumplir con los mandatos constitucionales y con las disposiciones de la ley, sin recoger, por otra parte el Proyecto Soberón, se vino prolongando hasta la intervención de la acción estatal, que intentaban lograr de esa manera un arreglo, a partir de una solución legislativa, que diera origen a un proceso de legislación desde la propia Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

La formula para dar solución al problema, no cabe duda que fue, por lo menos audaz. A efecto de eludir las disposiciones incómodas del artículo 123 Constitucional, pero tratando también de evitar que formara parte de éste un Apartado nuevo, contradictorio de lo establecido en el Apartado “A”, lo que se hizo fue trasladar al artículo 3º de la Constitución, una descripción de la autonomía que resulta ciertamente interesante. Pero además se determinó allí mismo que estando normadas las relaciones laborales universitarias, tanto por el Apartado “A”, habría que estipularse en la Ley Federal del Trabajo un nuevo capítulo especial para estos trabajadores, que fuera compatible con la autonomía, libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere.

Por lo que la solución a la problemática consistió en que con fecha 16 de octubre del año de 1979, el Ejecutivo Federal presentara una iniciativa de adición al artículo 3º constitucional.

² Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, Undécima Edición Actualizada, Editorial Porrúa, Año 1996. pp. 535, 537

Resultando de esta manera que las comisiones de la Cámara de Diputados, el 08 de noviembre de 1979 dictaminaron la Iniciativa Presidencial, en la cual se recomienda la aprobación del Proyecto Presidencial. En la discusión fue necesario modificar el texto de la Iniciativa, para señalar explícitamente que los trabajadores de las Universidades quedaban normados dentro del apartado “A” del artículo 123 de la Constitución.

“Turnándose la iniciativa a la Cámara de Senadores la cual adicionó el texto, por estimar poco clara la sola remisión al apartado “A” del artículo 123 Constitucional e incluyó la remisión a la ley reglamentaria en el Título dedicado a trabajos especiales con las características y modalidades de la relación laboral”.³

Es entonces que se inicia el proceso legislativo para lograr una autonomía la cual, no se veía del todo claro.

“En la cámara de Senadores al recibir la adición constitucional de la Cámara de Diputados. El mundo político universitario se había cimbrado con las modificaciones realizadas por la Cámara de Origen. Todos opinaban: unos consideraban que la medida era extrema, que se había comprometido la vida de las universidades y de los centros de estudios superiores; otros que hubiera sido conveniente llegar a más, clarificar más nítidamente los derechos; decían que el artículo 123 debía ser modificado, que el 3º sólo consignaría el principio de la autonomía.”⁴

El Senado de la República precisó el precepto, a efecto de que la normación de las relaciones laborales se realizará en términos y con las modificaciones que establezca la Ley Federal del Trabajo, conforme las características propias de un trabajo especial.

³ Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, Año 1985. p. 555.

⁴ Cfr. *Ibidem*, pp. 560-561

De gran trascendencia fue la reforma legislativa que obligó a:

- ❖ Regular las relaciones de trabajo en el contexto de la Ley Reglamentaria.
- ❖ Que esta regulación tomara en cuenta las características, peculiaridades y signos distintivos de un trabajo especial.
- ❖ Que sea objeto de un Capítulo en el Título Sexto que se refiere a Trabajos Especiales.
- ❖ Que el Capítulo tome en cuenta la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones que son: educar, investigar y difundir la cultura.

De lo anterior se puede resaltar que además corresponde únicamente a la Universidad Nacional Autónoma de México fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico a su servicio.

En consecuencia como resultado del procedimiento anteriormente mencionados, llevado a cabo legislativamente, el texto completo del nuevo apartado VIII, segundo párrafo del artículo 3º constitucional publicado en el Diario Oficial del 09 de junio de 1980, es el siguiente:

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

Para posteriormente ser precisado, mediante reforma del decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 05 de marzo de 1993, el Artículo 3º fracción VIII (Actualmente Fracción VII) con el siguiente texto:

ARTÍCULO 3o.-...

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; y

En consecuencia "... al desprenderse que se debía establecer un nuevo Capítulo en el Título Sexto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, protagonista principal en estas cuestiones, se lanzó a la tarea de formular un Proyecto de capítulo especial para la ley".⁵

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

⁵ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 538

personal universitario. Y esto es claro si se advierte que el derecho colectivo se inicia, precisamente, donde concluyen los trabajos especiales.

Por lo que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social convirtió el Proyecto en Iniciativa Presidencial y también con el mismo ritmo los señores diputados le dieron su aprobación, no obstante la oposición de la Coalición de izquierda, para que finalmente se promulgara y publicara en el Diario Oficial de la Federación de 30 de octubre de 1980 el correspondiente Decreto. A partir del día siguiente, tal como lo dispuso su artículo Tercero transitorio, se incorporó a la ley el nuevo capítulo XVII del Título Sexto bajo la denominación de Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por ley.

A pesar de que el nuevo segundo párrafo del Apartado VIII del artículo 3º constitucional no fue demasiado preciso en definir las bases que tendría que observar el Capítulo Especial correspondiente en la Ley Federal del Trabajo, de todas maneras plantea ciertas condiciones a propósito de la autonomía, que hacen inaplicables las disposiciones laborales relativas a la Estabilidad en el Empleo. Por otra parte, se señala en el capítulo correspondiente a la regulación de la autonomía que las universidades y demás instituciones de educación superior, en ejercicio de su autonomía, fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, al parecer está pretendiendo que la autonomía puede verse afectada por la acción de los particulares y en última instancia, sugiere una especie de incompatibilidad entre la autonomía y la acción sindical en cuanto ésta tiende siempre al establecimiento de las cláusulas de exclusión de ingreso, y por separación.

Esta concepción que se genera de la autonomía, *in extenso*, es la que ha servido de base al legislador común para dictar las normas de la ley que prohíben, respecto del personal académico, las cláusulas sindicales de ingreso

y de separación y la contratación por tiempo indeterminado, en relación al principio de Estabilidad en el Empleo, si en este último caso no aprueba previamente la evaluación académica establecida por las propias universidades e instituciones de educación superior.

De lo que se desprende que la autonomía no es más que una garantía frente al Estado y no frente a los particulares, en este caso, del personal académico.

Siendo que el artículo 3º constitucional forma parte del capítulo I que recoge, precisamente, las garantías individuales. Por ello no puede entenderse el nuevo segundo párrafo del apartado VIII del artículo 3º constitucional, sino como una expresión del autogobierno, esto es, como el reflejo del derecho de gobernarse asimismo, que tienen las instituciones. Ahora bien: la facultad de fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico podría implicar una restricción a la acción estatal, dado el carácter de garantía, pero no debería invocarse frente a los propios trabajadores constituidos en sindicatos. Tampoco existe motivo alguno para que, con apoyo en esta misma idea, se impida el nacimiento de sindicatos de industria, locales o nacionales.

Como resultado de esa interpretación de autonomía, el artículo 3º fracción VIII de la Constitución ha determinado una vía de graves excepciones a los principios generales del artículo 123 Constitucional, dejando sin efecto, en perjuicio de los trabajadores universitarios la garantía ilimitada de la libertad sindical y el derecho a la Estabilidad en el Empleo específicamente de los académicos, por lo que podemos decir que dichas garantías tienen un sentido encontrado.

Ya que en la fracción XVI del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, se consagra el derecho de los trabajadores y patrones para

formar sindicatos. No se señala que habrá de ejercerse ese derecho de una determinada manera. Por lo que en términos generales la ley, al consagrar formas concretas de sindicalismo (gremial, de empresa, de industria, etc....) recoge todas las posibilidades.

Pero, con respecto a los trabajadores universitarios se les excluye de las formas sindicales que puedan exceder el ámbito de la propia empresa: la industria, locales y nacionales, en aplicación de la autonomía implícita en la fracción VIII del 3º constitucional, de otra manera, se afectaría a la propia autonomía.

Sin embargo a los trabajadores académicos se les priva del derecho a permanecer en el empleo otorgando al patrón: universidad o instituto autónomo, el derecho de decidir los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. Esto rompe definitivamente con la estabilidad prevista en la fracción XXII del artículo 123 constitucional y aún con las reglas que atienden a los contratos temporales ya que en éstas domina el principio de que su duración estará determinada por razones objetivas y no subjetivas como señala el artículo 3º constitucional. Y lo más grave: echa por tierra los propósitos de la inclusión en un párrafo inicial del artículo 123 de la constitución del derecho al trabajo que gracias a la Iniciativa del Presidente López Portillo se había convertido en la garantía social por excelencia.⁶

En ese sentido al trabajador académico lo establece en un Estado de total indefensión en cuanto a sus derechos, principalmente en su derecho a una Estabilidad en el Empleo, el cual es solo adquirido a través de un procedimiento de evaluación exclusivo para estos trabajadores.

En nuestro estudio del Personal Académico contratado a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional

⁶ Ibídem, pp. 539-541

Autónoma de México, también es importante que del artículo 3º fracción VIII de la Constitución se desprende el fundamento para la contemplación de un capítulo en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo que contemplara en forma general los lineamiento en los que se deben regir las relaciones laborales entre las Universidades o Instituciones Superiores Autónomas por Ley con su personal académico, por lo que para una mejor claridad se transcribe la fracción citada que a la letra dice:

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

Por lo que esta reforma que se realizó al artículo 3º y muy en particular a las fracciones antes citadas nos dan el origen a la regulación de la autonomía de la Universidad Nacional Autónoma de México, por la cual se rige la estructura y funcionamiento en cuanto a la relación que guardan con el personal académico a su servicio, dándonos los principios generales por las que se debe regir así como los fines que deben perseguir las instituciones a las que la ley les otorgue la calidad de autónomas.

Aun cuando como ya lo dijimos pueden tener sentidos encontrados en relación con lo establecido en las fracciones XVI y XXII del artículo 123 de la Constitución que establece:

“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.

...

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

...

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. el patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de el;

De la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución se puede concluir que ahí se encuentra contemplado el principio de Estabilidad en el Empleo, porque es el trabajador quien elige continuar o no en el empleo, principio que analizaremos mas adelante, pero resaltaremos desde ahora que un trabajador tiene derecho a conservar su empleo hasta en tanto él lo desee.

1.2 ANTECEDENTES DE LA AUTONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Por lo que hace a la autonomía de la Universidad Nacional Autónoma de México, podemos mencionar que parte desde el año de 1934 cuando se presentó un gran movimiento de masas que impulsó a una gran polémica, en materia educativa, la discusión llego a su punto mas alto, al aprobar el

Congreso de la Unión el texto del artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado el 13 de diciembre de 1934 que a la letra rezaba:

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

“El nuevo artículo no fue producto de una decisión política decretada desde las altas esferas del poder, sino de una lucha de clases de los obreros, campesinos, maestros, etc., que se esforzaban por determinar el rumbo de la construcción del país.”⁷

Siendo el caso que debido al cambio que se presentaba era necesario que la universidad se reformara respecto a su ideología, para estructurar sus planes de estudios tomando en cuenta las necesidades nacionales para que estos, además, contribuyeran a la superación del país, en el ámbito desde los puntos de vista intelectual, cultural, económico y social eliminando los prejuicios de clase que eran un obstáculo para el desarrollo del México que se vivía.

Ya que desde “...el año de 1929 al Lic. Antonio Castro Leal, año en el que una huelga de estudiantes en su contra, origino un movimiento de repercusión nacional y como consecuencia de la huelga de la Universidad Nacional Autónoma de México, cuya autonomía promoviera el Presidente de la República Lic. Emilio Portes Gil, autor de la idea magnífica de la Ciudad Universitaria, Autonomía que como la analizaremos no fue planeada.”⁸

⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Año 1981. p. 588.

⁸ *Ibidem*, p. 584.

En ese tiempo se vivía una incertidumbre respecto a la autonomía de la Universidad, que ya se vislumbraba, pero aun no en su totalidad.

“Entonces los conflictos Universitarios surgían principalmente entre las autoridades de la Universidad, con el Rector principalmente, que era designado por el Presidente de la República y los estudiantes, cuyos móviles eran diversos, no solo ideológicos, sino políticos; pero nada tenía que ver con la autonomía, ni con la designación de un nuevo rector, la vida universitaria se desarrolla normalmente”.⁹

Fue en el año de 1929, cuando el Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, facultó al Ejecutivo de la Unión para expedir una ley constitutiva de la Universidad Nacional de México, donde se le otorgaba la autonomía, pero a pesar de que se había logrado una Autonomía Universitaria, ésta no fue completa, ya que en realidad solamente cambiaba a la universidad del establecimiento oficial que era, para transformarla en una institución descentralizada del Estado.

Por lo que el régimen creado por la nueva ley de 1929 no era de una autonomía plena y total, en virtud de que la universidad no gozaba de una base para desligarse por completo de toda relación con el poder público federal, ya que en esa relación la Universidad y el Estado mantenían cuatro fuertes relaciones:

- “La Universidad no nombraba de un modo libre a su Rector, jefe nato y representante legítimo de la institución, sino que cada tres años una terna propuesta por el Presidente de la República era recibida por la Universidad y de ella escogían los universitarios la persona a su juicio más idónea.
- La institución recibía un subsidio anual conforme al mecanismo establecido en diversos preceptos de la ley

⁹ Cfr. PINTO MAZAL, Jorge. La Autonomía Universitaria, U.N.A.M., México, Año 1974. pp. 99-100.

- El poder público tenía la facultad de paralizar ciertas resoluciones del Consejo Universitario, como en los casos en que cualquier reglamento o disposición dados por el consejo, fuesen violatorios de algunas de las normas de la misma Ley de Autonomía.
- Los empleados y funcionarios de la Universidad estaban considerados como empleados públicos de la federación, esto se traduce en que para ciertos fines, el Estado se reservaba la facultad de revisar y controlar el empleo de los recursos económicos de la misma.”¹⁰

Lo que daba como resultado que la Universidad Nacional Autónoma de México no fuera considerada con la autonomía plena, ya que de algún modo seguía guardando una dependencia directa del Estado.

“La plena autonomía se logró el 19 de octubre de 1933. El Lic. Narciso Bassols, Secretario de Educación, elaboró y presentó la iniciativa de Ley, que fue aprobada por el Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos, que otorgaba plena autonomía a la Universidad de México, perdiendo el término de Nacional.”¹¹

Es entonces que aun y cuando se había logrado una autonomía mas plena, pero aun no completa, ahora existía una mutilación al nombre de la propia Universidad.

“Fue entonces cuando en un segundo intento se pretendía lograr una autonomía plena para la universidad, señalando que en esta ley de 1933 se fijaron como tendencias fundamentales, las siguientes:

- Se le quita a la Universidad el carácter de Nacional.
- Se conserva como gobierno el de estudiantes y profesores en las Academias y los Consejos.

¹⁰ Cfr. SILVA HERZOG, Jesús. Una Historia de la Universidad de México y sus Problemas, Editorial Siglo XXI Editores, Año 1974. pp. 109-110

¹¹ Cfr. *Ibíd*em, p. 61

- Se le fijaba su patrimonio que estaría constituido por los edificios, muebles, equipos y útiles que ya poseía, con las cuotas que por sus servicios recaudase, con las utilidades, intereses, dividendos, rentas y esquilmos de sus bienes muebles e inmuebles y con el fondo universitario de diez millones de pesos que el Gobierno entregaría a la Universidad para que dispusiera de ellos una sola vez, o aprovechara los réditos que tal cantidad le produjera.

Cubiertos los diez millones de pesos en la forma establecida no recibiría más dinero del gobierno.”¹²

Pero mas tarde en el año de 1944 cuando fungió como rector de la Universidad Rodolfo Brito Foucher, fue obligado a renunciar por una violenta huelga estudiantil, entonces, la ley que fue aprobada por el Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos en el año de 1933, tuvo una vigencia hasta el año de 1944.

“El Entonces presidente de la República Manuel Ávila Camacho, a petición de varios sectores universitarios intervino en el sentido de reunir en Palacio Nacional, a seis ex rectores, para pedirles que nombraran un nuevo rector para la Universidad, quien tendría como tarea fundamental, además del restablecimiento de las clases, convocar a un Consejo Universitario Constituyente, para que éste, elaborara y proyectara una nueva Ley Orgánica para la Institución.”¹³

Así entonces en esos tiempos se estaba ante la presencia de una verdadera autonomía que se lograba para la Universidad Nacional Autónoma de México.

“Finalmente el 21 de diciembre del año de 1944, se entrego el proyecto aprobado por el Consejo Universitario al Presidente de la República Manuel

¹² Cfr. PINTO MAZAL, Jorge. Op. cit. p. 174

¹³ Ibídem, p. 7

Ávila Camacho, quien lo sometió como iniciativa propia ante la Cámara de Diputados y Senadores y, seguido el proceso Legislativo Federal, en 1945, se publicó la nueva Ley Orgánica de Universidad Nacional Autónoma de México.”¹⁴

Fue entonces en ese momento en que al aprobarse por el Congreso de la Unión la actual y vigente Ley Orgánica de Universidad Nacional Autónoma de México; publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 6 de enero de 1945, la Universidad recupera el término de Nacional.

En comparación con las leyes de 1929 y 1933, la ley de 1945 es la primera que contempla la regulación del trabajo entre la propia Universidad y su personal, pero además coincide en ser la primera cuyo proyecto estuvo planteado exclusivamente por la comunidad universitaria, ya que las anteriores surgieron propiamente del Poder Ejecutivo o de la Secretaría de Educación Pública y en las que casi fue nula la opinión o consulta del sector universitario, apuntando la ley de 1945 en la naturaleza de las relaciones de trabajo entre la universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, al reconocerle a éstos derechos laborales.

Lo cual quedó establecido en su artículo 13 que a la letra dice:

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

Por lo tanto, al otorgar la Universidad a su personal, derechos que superan a los que se consignan en la legislación laboral, cumplió con los

¹⁴ GONZÁLEZ OROPEZA, Manuel. Génesis de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, U.N.A.M., México, Año 1980. p.6

principios de Justicia Social, que tan importantes son aun cuando en mi opinión, con el principio de Estabilidad en el Empleo, no es tan estricta su aplicación y, el cual veremos en el desarrollo del presente trabajo.

Por lo que se puede decir que la plena Autonomía, es la facultad que otorga el Estado a la Universidad, a través de una ley para dirigirse y dictarse por si misma, en sus normas que rijan su organización en su vida interna, sin que tenga participación el Estado, en cuanto a los siguientes aspectos:

- Académicos,
- De Gobierno y,
- De Patrimonio.

Para el autor Orozco Henríquez; “Desde un punto de vista jurídico, la autonomía no es mas que un grado de descentralización, si bien puede haber organismos descentralizados que no sean autónomos, no es posible que haya organismos autónomos que no sean descentralizados, en términos generales la descentralización es una figura jurídica mediante la cual se retiran determinadas facultades de decisión de una autoridad central para transferirlas a otra autoridad sólo se transfieren propiamente administrativas, en el caso de la autonomía a las universidades e instituciones de educación superior de carácter público también se facultan a los miembros de la comunidad respectiva, para que a través de sus órganos de gobierno establezcan sus propias normas, estatutos o reglamentos, dentro del ámbito limitado por el acto legislativo del Estado a través del cual se les otorgó la autonomía.¹⁵

Entendiendo entonces por el termino de autonomía la facultad de autogobernarse en el ámbito tanto académico como en el laboral, pero dentro de los lineamientos generales de una Ley Orgánica, ya que el no hacerlo así,

¹⁵ Cfr. OROZCO HENRÍQUEZ, José de Jesús. Comentario al Artículo 3º Constitucional. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. UNAM. pp. 8-10

pues ello equivaldría a sustraerse a la vida de la sociedad a la que pertenecen y al orden legal existente. Por lo que quiere decir que esa facultad de autogobierno le permite a la Universidad organizar la forma de administrar sus fondos financieros, de nombrar sus profesores, de elegir sus autoridades y aplicar principios como el de la libertad de cátedra y de investigación.

Así mismo la intervención que debe guardar el Estado frente a los órganos con autonomía, es la de vigilancia, ya que de ninguna manera los faculta para estar fuera del régimen jurídico en el cual tienen su origen y por lo tanto la obligación de respetar el principio de legalidad de sus actos, principio que ninguna autoridad puede pasar por alto para realizar sus actos individuales que no estén previstos o autorizados por alguna disposición general, ya que aún dentro de la facultad discrecional tienen la obligación de subordinarse a la regla del artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por consiguiente al control judicial.

En consecuencia la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, origino la creación de los subsecuentes reglamentos y estatutos que regulan la organización interna de nuestra Máxima Casa de Estudios, conforme a la autonomía otorgada a la Universidad por el Estado, creándose para ello el Estatuto General, el Estatuto del Personal Académico y diversos reglamentos más específicos relacionados con ese tema, de los cuales en nuestro estudio nos enfocaremos al Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, que deriva de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, en el cual se encuentran establecidos los procedimientos para que el Personal Académico pueda obtener la Estabilidad en el Empleo, que en el contexto universitario equivale al término de Definitividad.

1.3. ANTECEDENTES DEL ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

En cuanto al Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México se menciona que tiene sus orígenes en el año de 1945, cuando se establece el primer Reglamento del Profesorado de Carrera, aun cuando no se le da el carácter de Estatuto tenía como intención diferenciar al Personal Académico en el cumplimiento de su labor de docencia, así mismo el 28 de agosto de 1946 se estableció el Reglamento que regulaba a los Investigadores de Carrera y en 1948, se reglamento lo relativo al profesorado de Tiempo Completo.

Es así que en 1962 y 1963 el Consejo Universitario aprueba el reglamento de los Investigadores al servicio de la Universidad, que mas tarde se transformaría en Estatuto y el Estatuto del Personal Docente al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México, respectivamente, que abrogaría a los reglamentos anteriores.

“Es en el año de 1970 cuando se aprueba el primer Estatuto del Personal Académico, para posteriormente ser abrogado en 1974 con la aprobación del Estatuto vigente hasta hoy, por el Consejo Universitario en su sesión del 28 de junio.”¹⁶

En ese entendido podemos decir que la normatividad establecida en el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, fue aparentemente de la mano con el establecimiento de la reforma a la Constitución, la cual vimos anteriormente.

¹⁶ Cfr. SERRANO MIGALLÓN, Fernando. Estatuto del Personal Académico de la UNAM. Comentado y concordado. pp. 7-8

CAPÍTULO 2

CONTRATACIÓN EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

La contratación en la Universidad Nacional Autónoma de México, se presenta de varias maneras de las cuales podríamos dividirlas de la siguiente forma:

- Mediante la participación de Concurso de Oposición Abierto, para los Profesores e Investigadores, los cuales conforme el artículo 71 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, dice que el Consejo Técnico, en este caso de la dependencia de que se trate cubrir la plaza, resuelva cubrir las plazas vacantes o de nueva creación, el Director de la dependencia emitirá una convocatoria que, luego de ser enviada al Secretario General de la Universidad para su consideración, deberá publicarse en este caso, en la Gaceta UNAM, de lo que se desprende que en este tipo de contratación, la plaza que se va a sacar a Concurso no está siendo ocupada por ningún académico.

- La contratación directa, aun cuando no esta clasificada como tal, en ninguna parte del compendio legislativo universitario, existe este tipo de contratación y es la que como lo veremos mas adelante, es el profesor docente, quien casi siempre es contratado por hora/semana/mes, este tipo de profesores se contrata con la calidad de interino, cuando no hay un profesor en un grupo para impartir alguna asignatura, creando derechos el personal interino que esta supliendo al personal casi siempre definitivo, en un punto de vista particular, se debería aplicar lo estipulado en el artículo 71 del Estatuto del Personal Académico de la UNAM y no la contratación directa como la hemos llamado, ya que casi siempre el personal académico contratado por esta vía siempre tiene dificultades para adquirir su definitividad, que se equipara a la

Estabilidad en el Empleo, ya que tienen que pasar muchos años para que se apruebe por parte del Consejo Técnico la apertura de un concurso de oposición abierto, además de participar con el riesgo de que algún otro participante favorecido adquiera la plaza que el trabajador académico ha venido desempeñando durante varios años, y

- La contratación que se realiza conforme lo previsto en el artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, materia de nuestro estudio y en la cual se contemplan a su vez dos tipos de contratación por una parte la que las autoridades universitarias realizan aparentemente para la realización de una obra determinada, que como lo veremos mas adelante, existen solo excepciones para la aplicación de esta contratación, o por caso excepcional, que aun y cuando no se contempla en la Ley Federal del Trabajo, se realiza en la universidad la llamada contratación por excepción, ocupando las contrataciones de referencia para la realización de actividades académicas, pero disfrazándola para decir que solo es por un tiempo determinado u obra determinada, cuando en la realidad hay académicos así contratados que llegan a tener 15, 20 o mas años de antigüedad al servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México, con este tipo de contratación y a los que se les limitan sus derechos laborales.

Además de que se mencionará desde este momento que cuando un académico contratado a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, acude a la Junta Federal de Conciliación y arbitraje, por virtud de haber sido separado de su trabajo, la Universidad a través de sus apoderados, contestan la demanda argumentando que el trabajador así contratado, ni siquiera forma parte de su Personal Académico.

Por lo que en este capítulo se analizará de forma general la contratación y los principios que rigen las relaciones laborales de los trabajadores, para posteriormente poderla diferenciar con la de los trabajadores académicos, que como trabajo especial esta contemplado en la Ley Federal del Trabajo.

2.1. RELACIÓN LABORAL

Desde la aparición del ser humano, se vio la necesidad que para poder alcanzar su felicidad y satisfacción, tanto para cubrir sus necesidades, como para saciar su hambre, siempre necesitó de la realización de alguna actividad física.

Desde los tiempos de Roma se necesitó de reglas para regular las relaciones de trabajo, aunque todavía no se puede hablar del derecho del trabajo, tal y como lo cita el maestro José Dávalos "...ahí se encuentra ya, aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo..."¹⁷, por lo que se considera que en esos momentos aun no ha surgido el Derecho del Trabajo, en virtud de que todavía no se establecían los derechos de equilibrio derivados de una relación laboral, que hoy son fundamentales, pero es importante hacer estos comentarios, por la razón de que el Derecho Romano es parte fundamental en nuestro Derecho vigente por tener, instituciones sobresalientes en todas las áreas del Derecho.

Para poder mencionar el surgimiento del Derecho del Trabajo citamos como lo dice el Doctor Cavazos que "La aparición del derecho de trabajo, tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desperdicio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente. Por ello se ha dicho, y a nuestro juicio con toda razón, que la historia del derecho del trabajo no es en

¹⁷ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Novena Edición, Porrúa, México, 1999. p. 5.

sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad.”¹⁸

Así mismo el autor en cita anteriormente considera que “fue en Inglaterra, con la llamada Revolución Cartista, por las cartas dirigidas al Parlamento de 1842, cuando verdaderamente apareció el Derecho del Trabajo y fue así que el Parlamento Ingles reconoció el derecho de Asociación de los obreros, formándose los *Trade Unios* o sindicatos en 1824, los cuales más tarde reclamaron una legislación obrera que pusiera fin a los males comunes de la clase trabajadora. Este ejemplo cundió por Europa y los obreros de todos los países del viejo continente principalmente en Alemania y Francia redoblaron sus esfuerzos para conseguir una legislación laboral protectora de sus derechos esenciales que les permitiera una vida decorosa.”¹⁹

Entonces podemos señalar que el derecho del Trabajo surge como consecuencia a una respuesta a la necesidad de regular la existencia de las relaciones entre trabajador y patrón y sobre todo, a fin de proteger al trabajador de cualquier abuso en su contra por parte de los patrones.

En consecuencia el Derecho del Trabajo se ha denominado de diversas formas, las cuales pueden ser por ejemplo Legislación del Obrero, Derecho Obrero, Derecho Social, Derecho Laboral, teniendo esta última una amplia aceptación, llegando a usarse inclusive en textos y jurídicos.

Pero se considera y estamos de acuerdo que la denominación mas adecuada es la de “Derecho del Trabajo”, toda vez que comprende todos los elementos subjetivos y objetivos relacionados precisamente con el trabajo.

¹⁸ CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Editorial Trillas, México, 1997. p. 19.

¹⁹ *Ibíd*em, pp. 19-20

En consecuencia resulta que la definición de Derecho del Trabajo, es compleja para conceptuar una disciplina del derecho tan amplia en breves enunciados, sin embargo, existen diversas definiciones de las cuales podemos citar las siguientes.

El Doctor Borrell Navarro, establece que: “Al Derecho del Trabajo podemos definirlo como el conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas destinadas a regular:

- a) Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales;
- b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo;
- c) Los organismos de clase, obreros y patronales. Sus características, requisitos y personalidad”²⁰

Por su parte el Doctor José Dávalos define al Derecho del Trabajo como: “el conjunto de normas que tienden por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.”²¹

Aun cuando existen bastantes y tan diversas definiciones de Derecho del Trabajo, podemos mencionar que los autores coinciden en que el Derecho del Trabajo es aquél que comprende las normas jurídicas que tienden en términos generales a regular la relación laboral que se genera entre el trabajador y el patrón.

Concluyendo que el Derecho del Trabajo es un conjunto de principios, leyes y normas jurídicas cuya finalidad principal es encontrar el justo equilibrio en las relaciones de trabajo que se desprende entre el patrón y el trabajador.

²⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Sista, México. p.3

²¹ DÁVALOS, José. Op. cit. p. 44

A esta relación que se da entre el patrón y el trabajador en el ámbito laboral se entiende como relación laboral y en cuanto a esta relación laboral tenemos que se desprende del derecho del trabajo, por lo que dichos conceptos siempre van de la mano, en virtud de que como ya hemos visto de las definiciones del Derecho del Trabajo, emana una relación entre dos sujetos, que son, por un lado el patrón y por el otro el trabajador, y la relación que lo une, es la Relación Laboral.

La importancia que alcanzó la relación de trabajo como consecuencia de la evolución de la industria, llevo a los juristas con inquietud a analizarla, desde el punto de vista de las normas que para ese entonces la regulaban, por lo que, por considerar importante en nuestro estudio para lograr un mejor entendimiento, se analizara la relación laboral.

Ya que en el esfuerzo por la implantación de la teoría de la relación de trabajo como punto de partida para la aplicación del estatuto laboral, cualquiera que hubiese sido el acto o la causa que le dio origen, constituye, otro de los aspectos centrales, tal vez el mas hondo, de la batalla por la autonomía del derecho del trabajo.

Los maestros que "...admitieron la aparición de una rama jurídica que no era ni derecho público ni derecho privado, pero la inclusión de una especie nueva en la clasificación no destruía por si sola la subordinación del derecho del trabajo al privado, ya que podía quedar viva la idea del contrato como el acto jurídico infranqueable para la creación de derechos y obligaciones por los hombres. George Scelle planteó el problema del trabajo de la siguiente manera: Si el derecho del trabajo ha de ser el estatuto de los hombres que entregan su energía física e intelectual a la economía, es preciso que extienda su manto protector sobre el trabajo, considerándolo en sí mismo, en su realidad objetiva, como una fuerza que requiere un estatuto jurídico que asegure la salud y su vida y le proporcione una existencia decorosa, por el

solo hecho de su prestación, esto es, porque el trabajo no varia su esencia por la distinta naturaleza del acto o de la causa que le dio origen. Por estas razones, la batalla por la relación de trabajo tuvo como propósito elevar al trabajo a la categoría de un valor en sí mismo, independiente, y repetimos la fórmula, del acto o causa que determinó al hombre a prestarlo.”²²

Dándose en consecuencia que se deba tener clara la idea de lo que se debe entender por Relación Laboral o Relación de Trabajo y cuando es que surge, así como los elementos o sujetos que se necesitan para la vida de la Relación Laboral.

“La lucha que desató la idea de la relación de trabajo en el año de 1938 giró en torno a dos cuestiones fundamentales: la primera en la decisión respecto de sí, atenta la naturaleza del trabajo humano, podía quedar sometida su prestación a la idea del contrato; la segunda se refería a si en la vida de las relaciones de trabajo de los países capitalistas tiene que existir un acuerdo previo de voluntades, sin el cual, la prestación de trabajo no podía cobrar existencia jurídica. La separación de estas dos cuestiones es un efecto obligado de la circunstancia de que el acuerdo de voluntades constitutivo de un contrato nace y queda regido por un conjunto de principios y normas que recibe el nombre de derecho de las obligaciones y de los contratos, lo que quiere decir que un elemento es el acuerdo de voluntades, un hecho que corresponde al mundo físico, y otra cuestión distinta es la suma de principios y normas destinadas a determinar las condiciones que ha de satisfacer el acuerdo de voluntades para que se produzcan los efectos que autorizan aquellos principios y normas.”²³

La primera de las cuestiones deriva de la confrontación entre la idea de la dignidad del trabajo humano y el principio del derecho civil de que únicamente

²² DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Octava Edición, Editorial Porrúa, México, 1982. p. 186.

²³ Cfr. *Ibíd*em, p.186

las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de la contratación.

Refiriéndose a la idea del trabajo no-mercancía, aun cuando en esos tiempos haya quienes o no se habían dado cuenta de la oposición o desconocen la historia de las declaraciones de derechos sociales, entre ellas el capítulo de normas sociales de la Carta de la O. E. A. de 1948, o quienes añoran la subordinación del derecho del trabajo que pueda ser trasladada al Derecho Civil, pueden sostener la compatibilidad entre el trabajo del hombre y el derecho de las obligaciones y de los contratos; ya que nada se gana con la afirmación de que la relación de trabajo no es un contrato de arrendamiento de servicios o de compraventa, algo así como un contrato sui generis, que es tanto como no decir nada, porque el problema no consiste en decidir si la relación de trabajo se parece a un contrato más que a otro, sino en resolver si puede ser un contrato sujeto al régimen del derecho de las obligaciones y de los contratos contemplado en el Derecho Civil.

En este sentido la Ley Federal del Trabajo resuelve en su artículo tercero y excluyó al derecho común de las fuentes supletorias del derecho del trabajo, haciéndolo de interés social. Situación que habría sido un error aceptar la idea de que el contrato de trabajo derivado de la relación de trabajo no guardara relación alguna con las normas del derecho privado. Por lo que decir que la idea de un contrato regido por las normas laborales no guardará relación alguna con el Derecho Civil y Mercantil, esto resultaría jurídicamente imposible, porque estaría en una contradicción insalvable con la idea del Derecho del Trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues la misión del derecho del trabajo no es regular un intercambio de prestaciones, sino, asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una vida decorosa.

Por lo que se desprende en consecuencia que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre dos sujetos que son, un trabajador

y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador una normatividad objetiva, integrado por los principios y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley Federal del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.

A esta situación Mario de la Cueva deduce las siguientes consecuencias: “a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado; b) La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador; c) la prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo; d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo: en el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, inicia la actividad del trabajador, se aplica automáticamente e imperativamente el derecho objetivo.”²⁴

Por lo que resulta en ocasiones por las disciplinas jurídicas difícil una definición, el legislador de esos tiempos que era partidario del pensamiento nuevo que se originaba, para la protección del trabajo y en especial del trabajador, consideró preferible no hacer referencia a las cuestiones teóricas y doctrinales; de ahí la sencillez de la definición de Relación de Trabajo que se encuentra estipulada en su artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que dice: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé

²⁴ Cfr. *Ibíd.*, pp. 187-188

origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.” Precepto del que se desprende que hay una prestación de trabajo subordinado, entonces hay una relación de trabajo a la que se aplicará la Ley Federal del Trabajo.

La segunda de las circunstancias que menciona Mario de la Cueva en cita anterior, “se refiere a si la formación de la relación de trabajo requiere, en todas las hipótesis, un acuerdo previo de voluntades. Fue el bastión último de los contractualistas, pues los defensores de los empresarios y de los patronos que de aceptarse la teoría de la relación de trabajo, se abrirían de par en par las puertas para eliminar la voluntad de sus representados en la formación de la relación y se perdería la facultad de seleccionar el personal de la empresa.”²⁵

En este sentido, la formación de una relación de trabajo es un imposible sin la voluntad del trabajador, pues como se desprende del artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en donde se plasma la garantía de que “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su consentimiento”. Tal disposición forma parte del capítulo donde se recogen precisamente las garantías individuales del hombre, pero el derecho del trabajo la hace suya y la respeta porque su desconocimiento equivaldría a transformar al hombre en un esclavo.

Por lo que esta “cuestión la cual apunta a la necesidad o a la posibilidad, por lo menos, de un acuerdo de voluntades previo a la iniciación de la prestación de trabajo: los sostenedores de la teoría de la relación de trabajo nunca han afirmado, y tampoco es la tesis prevalente en la Ley nueva, que no pueda existir o que nunca existe un acuerdo previo de voluntades para la formación de la relación; por lo contrario, la frase del artículo 20, “cualquiera que sea el acto que le dé origen”, señala la posibilidad de ese acuerdo. En

²⁵ Cfr. *Ibidem*, p. 188

relación con este sentido conviene precisar que la esencia de la doctrina nueva consiste, por una parte, en que el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación., y por otra, siendo ésta la cuestión fundamental, en que ese acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación, porque esa función la cumple, y otra vez repetimos una idea ya expuesta, un estatuto, la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos, que está en una evolución permanente que no puede ser detenida por el acuerdo de voluntades originario, pues, por el hecho de la prestación del trabajo, la relación adquiere una vida propia, la que se transforma por principios que también le son propios.” Así pues como tercer punto “se presenta sobre todo en la gran industria, la que fue el campo donde nació el derecho del trabajo y en el que se desarrolla actualmente con mayor rapidez e intensidad. La contemplación de nuestras realidades muestra que la voluntad del empresario es más aparente que real y que ahí donde los sindicatos obreros son fuertes y aguerridos, no solamente no desempeña ningún papel, sino que la relación de trabajo se forma en oposición con ella: a) El empresario casi nunca interviene en la selección de los trabajadores, a los que difícilmente llega a conocer; b) Tampoco son mandatarios jurídicos especiales quienes intervienen en la selección del personal, sino, por la regla general, empleados subalternos; c) Es frecuente y casi constante, que el ingreso de los trabajadores a una empresa se realice mediante una oferta pública de trabajo. De ahí que sean varios los tratadistas que sostienen que en la gran industria debe hablarse de un contrato de trabajo por adhesión, cuya naturaleza es sumamente controvertida; d) Pero es la institución llamada cláusula sindical de ingreso, en virtud de la cual, según dispone el art. 395 de la Ley. “en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrono admitirá exclusivamente como trabajadores q quienes sean miembros del sindicato contratante”, la que suprimió en forma radical la exigencia de la voluntad del empresario para la formación de la relación de trabajo. En aplicación de esa cláusula, generalizada en los contratos colectivos importantes, son los sindicatos obreros quienes designan a los trabajadores que habrán de ocupar

las vacantes o puestos de nueva creación, lo que significa que el ingreso de un trabajador a una empresa dependerá en esta hipótesis, no de la voluntad del empresario, sino de la del sindicato. De lo que se desprende que es imposible hablar de una relación contractual entre el trabajador y el empresario, ahí donde falta la voluntad del segundo.”²⁶

Correspondió a Mario de la Cueva el honor de haber sido quien, en 1938, puso de relieve la necesidad de considerar a la relación laboral en sí misma, olvidándose de compararla con las otras relaciones, por lo que para poder entender mejor la relación de trabajo podemos distinguirla de las diferentes teorías con las cuales se confundía o en su caso se aplicaba incorrectamente en la existencia de la Relación de Trabajo como una institución jurídica autónoma.

Pese a haber sido ya superadas las tesis que equiparaban el contrato de trabajo a un contrato civil, resulta necesario para entender mejor la tesis de la relación de trabajo mencionar dichas teorías. Se trata de cuatro teorías que pretenden equiparar al contrato laboral con el de arrendamiento, compra-venta, sociedad y mandato.

Al respecto de las teorías Néstor de Buen las señala como:

“Teoría del Arrendamiento. Tiene su origen en el derecho romano. Fue recogida en el Código Napoleón y expuesta doctrinalmente por Planion. Después de definir al “arrendamiento de trabajo” como un contrato por virtud del cual una persona se compromete a trabajar durante un tiempo para otra, mediante un precio proporcional al tiempo, denominado “salario”... Es así que están acostumbrados a denominar al arrendamiento de trabajo “contrato de trabajo.

Más adelante el propio Planiol precisa la razón de su punto de vista. Al referirse al problema de la naturaleza jurídica argumenta que Este contrato es

²⁶ Cfr. Ibídem, pp. 188-190

positivamente de arrendamiento, como lo demuestra un análisis rápido. La cosa alquilada es la fuerza de trabajo, que se encuentra en cada persona, y que puede ser utilizada por otro, como la de una máquina o de un caballo. Esta fuerza puede ser alquilada, que es precisamente lo que ocurre en este contrato en el cual la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, como en el arrendamiento de cosas: la suma debida se obtiene multiplicando la unidad de precio convenida por el número de días u horas que ha durado el trabajo.

Teoría de la Compra-Venta. Se debe a Francesco Carnelutti, quien para establecerla comparó el contrato de trabajo con el de ministración de energía eléctrica.

El objeto del contrato no es la fuente de energía, sino la energía misma, y ésta no puede ser objeto de arrendamiento, pues en el contrato de arrendamiento debe devolverse la cosa recibida, lo que no puede ocurrir con la energía eléctrica recibida. La energía eléctrica, en consecuencia solamente puede ser objeto de un contrato de compra-venta.

Para Carnelutti la analogía del contrato de ministración de energía con el de trabajo, es evidente. Sin embargo, admite que hay, entre ellas algunas diferencias: La diversidad de campos, la antitesis entre las dos fuentes de energía, el hombre y las cosas, ameritará sin duda, una diferente disciplina, pero la diferencia entre las dos especies no puede impedir, lógicamente, la comprobación de la unidad del género.

De la Cueva señala al respecto de la tesis de Carnelutti que es el esfuerzo máximo y el manejo realizado por los civilistas para reducir la relación de trabajo a una de las figuras tradicionales del derecho civil. Tiene en cambio, el grave defecto de descansar en una concepción audaz: que la energía humana es una cosa, susceptible de convertirse en el objeto de un contrato. Para De la Cueva y nosotros compartimos su preocupación, ello significa la degradación del trabajo.

Teoría de Contrato de Sociedad. La teoría del contrato de sociedad parte de la tesis de que el contrato de trabajo existe, fundamentalmente, en la

gran industria y se refiere, por tanto, al trabajo en la empresa. En él se produce la aportación común: por parte del patrón, consiste en el espíritu de iniciativa, el conocimiento de la clientela, su talento organizador, su actividad intelectual y su capital; por parte del trabajador, su fuerza, su habilidad profesional, su trabajo y su industria. Además ambos participan en los resultados y éstos pueden quedar condicionados a las contingencias de la empresa. Así el salario del trabajador sufrirá los impactos de una etapa de crisis o podrá eventualmente, recibir beneficios además de sus salario.”²⁷

Teorías que conforme a los orígenes y principios del derecho del trabajo, el cual ya se mencionó busca proteger al propio trabajo y al trabajador principalmente, más que regular la retribución de prestaciones.

En relación a la teoría de Sociedad Mario De la Cueva apunta, las siguientes críticas:

- a) “Constituye, solamente, una explicación económica del fenómeno de la producción.
- b) Entre el contrato de trabajo y el de sociedad, existen importantes diferencias: “en el primero hay un cambio de prestaciones y un trabajo subordinado, en tanto en el segundo, hay un trabajo en común
- c) El contrato de trabajo supone una relación de acreedor a deudor entre el patrono y los trabajadores, mientras que en el contrato de sociedad, las relaciones existen entre la sociedad y cada uno de sus socios.”²⁸

Por lo que al igual que las demás teorías, ésta se considera que también va en contra de los principios del Derecho Laboral.

²⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Editorial Porrúa, Año 1997. pp.563-565

²⁸ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 451

De igual forma al estudiar la última teoría Mario de la Cueva señala que: “... en relación a la: Teoría del Mandato. Se encuentra hoy definitivamente descartada toda vez que, a diferencia de lo que ocurría en Roma, el mandato, dada la definición que del mismo proporciona el artículo 2546 del Código civil, solamente existe para la ejecución de actos jurídicos”²⁹

En consecuencia y al resultar importante entender el concepto de relación laboral se puede concluir que el principio primordial es el de la Estabilidad en el Empleo que es considerado como el principal resultado a la respuesta de la lucha de la clase trabajadora.

En materia laboral, la denominada Estabilidad Laboral o Estabilidad en el Empleo, es la figura que ha permitido certidumbre al trabajador en su actividad diaria sin estar permanentemente en la incertidumbre de que el día menos pensado podía ser separado de su empleo sin causa justificada y sin responsabilidad para el patrón, como ocurría a principios de siglo en nuestro país.

Con el objeto de lograr un mejor entendimiento y relación con el tema que se realiza en el presente estudio, diremos que la que la Estabilidad en el Empleo es, la figura Jurídica, que se establece como un derecho y principio básico del derecho laboral, el cual se manifiesta, por virtud de la fórmula general contenida en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, al afirmar que a falta de estipulación expresa, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado, derecho que no puede transgredir el patrón, a menos que se tenga alguna causal contemplada en la Ley Federal del Trabajo.

Dentro de las definiciones podemos destacar las siguientes:

Para Juan Palomar de Miguel dice: “Permanencia, duración en el

²⁹ Cfr. *Ibidem*, p. 452

tiempo; seguridad, firmeza en el espacio.- Der. Derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación del patrono de mantenerle en el mismo, a no ser que aquel hubiese incurrido en causa legal justificada de despido... Der. La que tiene lugar cuando el empleador se halla privado de toda posibilidad de romper el contrato laboral por su sola y arbitraria voluntad”.³⁰

Para Mario de la Cueva: la estabilidad en el trabajo “Es un principio que otorga carácter permanente a la relación y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”. “... por lo que hacen de la estabilidad en el trabajo un principio sin los cuales no podría constituirse el derecho del trabajo nuevo: la certeza del presente y del futuro dignifica al trabajador, porque aquél que sabe su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia.” y lo caracteriza diciendo que: “...es el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes”³¹

De igual manera Mario de la Cueva tiende a clasificar la Estabilidad en dos, en Estabilidad Absoluta y Estabilidad Relativa:

“Se habla de Estabilidad Absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador.

³⁰ PALOMAR MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas, Editorial Porrúa, México, 1989. p. 112

³¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. pp. 219, 220.

Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.³²

Así podemos decir que la figura de la Estabilidad en el Empleo de la que todos los tratadistas emiten un concepto distinto por ser muy personal, también lo es que todos y cada uno de ellos al emitirlo ha tomado en consideración los siguientes elementos:

- ❖ Un derecho de los trabajadores;
- ❖ Por regla general, la duración de la relación de trabajo es indefinida;
- ❖ La permanencia en el empleo;
- ❖ La subsistencia de las causas que dieron origen a una relación determinada, prolonga la relación por el tiempo necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha originalmente prevista para la terminación;
- ❖ El deber de cumplir las obligaciones inherentes al puesto;
- ❖ La obligación del patrón consistente en la limitación para rescindir el contrato unilateralmente, sin causa justificada;
- ❖ La exigencia de la existencia de una causa que justifique la rescisión y que previamente se hallé determinada; y
- ❖ La existencia de las condiciones en que se produjo la prestación;

Luego entonces el derecho a la estabilidad en el empleo se encuentra consagrada para todos los trabajadores en la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al imponer al patrón la obligación de reinstalar a un trabajador que haya sido despedido sin causa justificada de su trabajo, aún en contra de la voluntad del patrón y la facultad de optar por el pago de una indemnización solo corresponde al trabajador, al igual que el permanecer en el centro de trabajo, para vivir bajo un régimen

³² Cfr. *Ibidem*, p. 221.

jurídico que garantiza la estabilidad absoluta en el empleo.

Resulta que el espíritu en el Congreso Constituyente de 1917 en relación a los derechos de los trabajadores fueran los mismos en esencia por los que se inició la lucha armada en la revolución social de 1917, por lo que fue en ese movimiento social en donde surgió la idea o principio del derecho a la estabilidad en el empleo en la forma en que hoy lo conocemos.

La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservar el empleo, aunque no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa justificada para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando.

Entonces el principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo: partiendo de la convicción de que la estabilidad en el trabajo sería una mentira si pudiera establecerse libremente periodos de duración de las relaciones de trabajo más o menos cortos, transcurridos los cuales quedaría disuelta la relación y separado el trabajador de la empresa, al respecto la ley expresa diciendo que las relaciones de trabajo son de duración indeterminada en tanto subsista la materia que las originó.

La idea se encuentra sobreentendida en el Capítulo Segundo del Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo que establece lo siguiente: “las relaciones de trabajo”, dice el artículo 35, “pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado”, pero en su párrafo final hace la primera referencia al principio general, al decir que “a falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado”. Los artículos 36 a 38 fijan la esencia de la formula al señalar limitativamente las hipótesis de excepciones de las relaciones para obra o por tiempo determinado, lo que

implica la imposibilidad de una aplicación analógica. Por último, el artículo 39 cierra cualquier salida al estipular que si vencido el término que se hubiese señalado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

La conclusión general de estas explicaciones se traduce diciendo que la duración indeterminada de las relaciones es el principio de base, que no depende su eficacia de la voluntad de las partes y que únicamente se flexiona si lo requiere la naturaleza del trabajo.

Si se penetra hasta el fondo de estos principios se descubre que la precisión en la Ley es otra consecuencia de la teoría de la relación de trabajo, pues desprendida la prestación obrera de la causa o fuente que le dio origen, la Ley pudo proteger al trabajador en sí mismo, al que el patrón no puede separar sino por una causa justificada; por lo tanto, si la actividad de la empresa continúa lo que quiere decir que subsiste la materia de trabajo que dio origen a la contratación, la relación no puede ser disuelta por un acto unilateral de voluntad del patrón.

En ese orden el párrafo final del artículo 35 exige que las excepciones sean objeto de una estipulación expresa, por lo que en ausencia de ella la relación será por tiempo indeterminado.

Haciendo notar que la Ley dice que “la relación será...” por lo que, la falta de la estipulación expresa no crea una presunción, sino que, de manera categórica e imperativa, establece a la relación de trabajo la categoría de duración indeterminada, lo que a su vez significa que no serán suficientes las estipulaciones de frases en el escrito de condiciones de trabajo, que es el contrato de trabajo. A mayor abundamiento el significado de la fórmula estipulación expresa tal expresión, debe entenderse en relación con los artículos que imponen la obligación de consignar por escrito las condiciones

de trabajo y su falta corresponde al patrón, de lo que inferimos que si no existe la estipulación expresa por escrito, es decir, el contrato de trabajo, la relación laboral debe entenderse de una duración indeterminada.

Ahora por lo que respecta a las excepciones: la Ley Federal del Trabajo las establece en los artículos del 36 a 38 al referirse que acepta como excepciones:

A) La relación de trabajo para obra determinada: la cual se estudia en primer término porque el artículo 36 marca la pauta que debe seguirse para decidir que: El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Las palabras finales del artículo 36 de la Ley se refieren expresamente a la naturaleza del trabajo como la condición para flexionar el principio de duración indeterminada de las relaciones de trabajo, solución que es un respaldo más al principio de estabilidad en el trabajo.

B) La relación de trabajo por tiempo determinado: la cual la contempla el artículo 37 comprende tres hipótesis, de las cuales, la primera es una confirmación de los principios generales:

1 Dice la fracción primera que el señalamiento de un tiempo determinado sólo es permitido cuando o exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar. Por lo tanto, no sería suficiente la estipulación de un tiempo determinado, unos meses o unos años, sino que será indispensable, que así lo exigía la naturaleza del trabajo por prestar;

2 Por otra parte, si al vencer el término fijado subsiste la materia del trabajo, la relación se prorrogará automáticamente.

3 La tercera tiene por objeto facilitar al mismo legislador la consideración de algún caso particular en relación con la reglamentación de

trabajos especiales.

C) La relación de trabajo para la exploración y restauración de minas: el artículo 38 de la Ley se ocupa de la explotación de minas abandonadas o paralizadas, y permite que las relaciones de trabajo sean por tiempo u obra determinado o por una circunstancia propia de estos trabajos, que es la inversión de capital determinado.

En consecuencia y como mejor apoyo al presente trabajo se estudian los contratos de trabajo que se derivan de las relaciones de trabajo estipuladas en la Ley Federal del Trabajo.

2.2. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Derivado del principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo: partiendo de la convicción de que la estabilidad en el trabajo sería falso si pudieran establecerse libremente periodos de duración de las relaciones de trabajo no importando el lapso ya sea más o menos cortos, transcurridos los cuales quedaría disuelta la relación y separado el trabajador de la empresa.

Así entonces, Néstor De Buen respecto al contrato de trabajo apunta que:

“El acto jurídico laboral” señala que eventualmente, la relación de trabajo puede derivar de un contrato e hicimos referencia a las relaciones laborales de alto nivel. Es cierto que ello no implica que le sean aplicables las reglas civiles de los contratos pero, en lo esencial, hay un acuerdo espontáneo de voluntades, que persiguen fines distintos, adecuado a la ley y a las buenas costumbres, generalmente consensuales y excepcionalmente formal, para la creación y transmisión inmediata, diferida o condicionada, temporal y permanente, de derechos y obligaciones de contenido patrimonial,...En todo

caso, la propia ley vigente admite que una relación de trabajo pueda tener un origen contractual. Es evidente que, en ese caso, debe de entenderse que la relación de trabajo que”, “... resulta una consecuencia del contrato y, por lo tanto, puede diferenciarse de éste, ya que el contrato sólo será el acuerdo previo para prestación de un trabajo futuro.

En realidad la tesis de la relación de trabajo no debe entenderse como excluyente, por sí misma, de la idea contractual.”³³

Por lo que se puede definir al contrato de trabajo como un acto jurídico bilateral, en donde se plasman las condiciones de trabajo, las cuales están obligadas las partes, en este caso el trabajador y el patrón.

Aunque podemos considerar al contrato individual de trabajo como un contrato *sui-generis*, si se analizara desde el punto de vista doctrinal civilista diríamos que es un acto jurídico oneroso y conmutativo, realizado entre dos personas.

- Oneroso porque significa carga o gravamen recíproco y,
- Conmutativo, que quiere decir trueque, cambio o permuta de una cosa por otra, en el que cada contratante da una equivalencia por lo que recibe, por lo que podemos considerar que se cambia la fuerza de trabajo por una remuneración económica que llamamos salario.
- También es de tracto sucesivo, porque sus efectos no se agotan en el acto mismo de su celebración, sino que continúan durante toda su vigencia o durante toda la prestación de servicio,
- Además es conmutativo pues las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas y conocidas, por lo que cada parte puede apreciar desde su celebración el beneficio a la pérdida que su cumplimiento implica.

³³DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 566.

- Es sinalagmático y bilateral, ya que establece derechos y obligaciones mutuas y por intervenir dos partes, el patrón y el trabajador

De acuerdo con Ley Federal del Trabajo, e independientemente de la denominación y forma que le otorguen las partes, debemos considerar como contrato individual de trabajo aquél en virtud del cual una persona física, que se denomina trabajador, se obliga a prestar a otra persona, que puede ser física o moral, que se denomina patrón, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Sus elementos esenciales son los que constituyen a la relación de trabajo también.

El consentimiento que puede ser expreso o tácito: un objeto lícito y posible; el salario el que para algunos es sólo una consecuencia y no un elemento esencial del contrato, y lógicamente, la capacidad jurídica para su otorgamiento, pues constituye un elemento o requisito necesario para su validez legal.

Así entonces como lo cita el Doctor Borrel al señalar que “En el contrato de trabajo puede omitirse señalar el objeto y el salario y sin embargo producirá todos sus efectos en el campo del Derecho del Trabajo.”³⁴

Por lo que se desprende, como ya antes lo vimos, que la relación de trabajo subsiste en protección del trabajo y del trabajador aun cuando no exista la estipulación por escrito.

En consecuencia la subordinación podemos considerarla como la característica distintiva de esta forma especial de contrato, a diferencia del contrato de prestación de servicios profesionales independientes y otros

³⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta Edición, Editorial Sista, México. p. 197

contratos de prestación de servicios en los que no exista el elemento de subordinación.

Pero de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, es decir, mediante un contrato individual de trabajo, cuando no exista contrato colectivo aplicable.

Aun cuando que no obstante el precepto legal citado menciona que, exista contrato colectivo de trabajo, debe celebrarse siempre el contrato individual a fin de poder señalar y concretar situaciones, requisitos, plazos y derechos que generalmente quedan establecidos en los contratos colectivos de trabajo.

De igual forma en los contratos individuales de trabajo no pueden estipularse renuncia alguna respecto a los derechos establecidos a favor de los trabajadores en los contratos colectivos, en los contratos-ley, ni en la legislación laboral, si se hacen, esas estipulaciones son nulas y sustituidas por las prescritas en los convenios colectivos o en la Ley Federal del Trabajo.

Entonces se dice que la diferencia entre el Contrato Individual de Trabajo y la relación laboral consiste en que en el contrato se plasman todas y cada una de las obligaciones y los derechos de las partes y en la relación de trabajo se presume la existencia del contrato escrito, presunción que es *juris tantum*, es decir, que admite prueba en contrario, lo que no ocurre con el contrato.

“A demás, la relación de trabajo existe desde el momento mismo en que comienza a prestarse el trabajo, mientras que en el contrato individual de trabajo, que es el documento formal en el que se consignan las condiciones en que habrá de prestarse el servicio y se señalan y regulan todos los derechos y

obligaciones de carácter laboral, puede existir sin la relación de trabajo, lo que ocurriría cuando se celebra el contrato y en el mismo se estipula que el servicio se comenzará a prestar en una fecha posterior.”³⁵

Así entonces la relación de trabajo existe para la Ley Federal del Trabajo, desde el momento mismo en que empieza a prestarse el servicio, sin ninguna formalidad, requisito, solemnidad o documento.

De acuerdo con la legislación del trabajo, el hecho de que no exista contrato por escrito en nada merma o disminuye los derechos y prestaciones que al trabajador le correspondan de acuerdo con la Constitución, la Ley y en este caso, el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México y la naturaleza del trabajo que se realiza.

Aunque la Ley Federal del Trabajo, reconoce y protege la relación de trabajo como ya lo estudiamos, se debe celebrar entre el trabajador y el patrón el Contrato Individual de Trabajo, a fin de evitar posibles conflictos laborales, que con frecuencia se producen por la ausencia de estos contratos, en el que debe hacerse constar en forma fehaciente y clara la voluntad de las partes en relación con las condiciones del trabajo contratado, las que podrían ser superiores a las consignadas en la Constitución de la Republica y en la Ley que sólo fijan los mínimos laborales, incluso pueden consignarse en los contratos individuales prestaciones superiores a las señaladas en los contratos colectivos de trabajo que tienden siempre a superar las condiciones de trabajo y los mínimos legales y constitucionales o en el estudio que nos ocupa se debe estipular el motivo, de porque es obra determinada o caso excepcional, el motivo de la contratación que realiza la Universidad tomando como fundamento el artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.

³⁵ *Ibidem*, p. 199

Como ya expresamos la relación de trabajo lleva implícita la presunción de que exista el contrato y la carga de esta prueba corresponde exclusivamente al patrón.

En el Contrato individual de Trabajo como lo establece el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, es donde se establecen las condiciones de trabajo y en dicho escrito se debe contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El Servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible;
- IV. El Lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La Forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Según la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, cuando se niega por el patrón la existencia de la relación de trabajo, aduciendo que los servicios que le prestó el trabajador eran profesionales y por tanto no le alcanzan las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, como esto contiene una afirmación, al patrón le corresponde tal probanza y si no lo hace se considerará que la relación de trabajo es de naturaleza laboral.

La relación de trabajo que se plasma en el contrato individual de trabajo, puede ser por obra o tiempo determinado o fijo o por tiempo indeterminado o indefinido o para la inversión de capital determinado.

Entonces cuando no se fija plazo o término a un contrato individual de trabajo, se considerará que es por tiempo indefinido, con fundamento en el principio de la estabilidad en el trabajo que nuestra Constitución reconoce, razón por la cual siempre debe determinarse con claridad el motivo del término o duración del Contrato Individual de Trabajo.

“Es indiscutible que la estabilidad en el empleo que reconoce la Ley, es un derecho relativo del trabajador, pues la propia legislación laboral reconoce el derecho del patrón para dar por terminada la relación de trabajo o el contrato individual, aun sin causa justificada, siempre que indemnice al trabajador en los términos que señala”.³⁶

Por lo que 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. Es como antes vimos, la característica, sin duda la más importante, del derecho al trabajo.

Entonces la permanencia en el empleo está normalmente ligada al carácter de indefinido, en cuanto a su duración, de la relación de trabajo y se convierte en la regla fundamental, salvo que se compruebe otra cosa por parte del patrón, en virtud de que toda relación de trabajo se celebra por tiempo indefinido además de que la afirmación del hecho contrario quedará siempre a cargo del patrón.

“Eventualmente se pueden celebrar contratos de trabajo o dar nacimiento a relaciones de trabajo, por tiempo determinado o por obra

³⁶ *Ibidem*, p. 204

determinada. En uno y otro caso la duración de la relación no estará sujeta tanto a la voluntad de las partes sino a la subsistencia de la materia de trabajo, como lo establece el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo.³⁷

Por lo que podemos principalmente clasificar los contratos individuales de trabajo en:

- a) Para Obra Determinada.
- b) Por Tiempo Determinado.
- c) Por Tiempo Indeterminado.

De acuerdo con el principio de estabilidad y permanencia en el empleo, la norma genérica será la de presumir la existencia de un contrato por tiempo indeterminado. Sólo como excepción existirá una relación de trabajo para obra o tiempo determinado³⁸.

2.2.1. CONTRATO POR OBRA DETERMINADA

En Roma, el contrato de trabajo era contrato de arrendamiento (*locatio condumio operis o locatio conductio aperarum*): relación personal entre el obligado a prestar los servicios, *locatur*, y quien los recibía. En la *operarum*, al beneficiario del trabajo sólo le interesaba el servicio; en la *operis*, deseaba su resultado, la obra que producía, no el servicio. De lo anterior nace la distinción entre el arrendamiento de servicios y el arrendamiento de obra. En el arrendamiento de obra se configuraban las condiciones y se especificaba su naturaleza; el ejecutante quedaba en libertad de efectuar su trabajo con los lineamientos y en el tiempo establecido. El derecho civil, bajo el nombre de contrato de obra, tomó las formas del derecho romano y distinguió el servicio por jornal del contrato de obras, a destajo o a precio alzado. Para el receptor del trabajo, la relación que se establecía no quedaba en la legislación laboral,

³⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 598

³⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. cit. p. 172

por estimar que no se daban las características de “dirección” y “dependencia”.³⁹

En consecuencia podemos destacar los siguientes elementos:

- 1 El operario promete el resultado del trabajo, esto es, la obra producida,
- 2 En el contrato de obra, el trabajador no pone a disposición del patrón su energía de trabajo, ya que lo que promete es el resultado del trabajo,
- 3 En el contrato de obra, el riesgo corre a cargo del operario,
- 4 El operario pone los materiales que hayan de emplearse en la construcción de obra, así como los útiles, maquinaria, etc.,
- 5 En el contrato de obra, la dirección corresponde al operario.

El artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo se establece que el señalamiento de una obra puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza, no dejándolo al arbitrio de las partes la celebración de este tipo de contratos.

La ley equipara, sólo para efectos, la obra determinada con el tiempo determinado. El artículo 37 reitera en su fracción I, la exigencia de la naturaleza del trabajo. Esto tiene una gran trascendencia, ya que, si vencido el término subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo necesario para terminar la obra, que como la relación de trabajo el principio en el que se basa es el de Estabilidad en el Empleo.

“La conclusión no es determinada por el patrón; el trabajador si puede estimar que la obra no ha concluido y demandar la vigencia del contrato. Conforme al artículo 53, si en el juicio correspondiente no acredita el patrón las

³⁹ Cfr. *Ibidem*, p. 173

causas de terminación, el trabajador tendrá derecho a reclamar la continuación del contrato o la rescisión y, en ambos casos, el pago de salarios vencidos.”⁴⁰

El concepto de “obra determinada” conforme la Ley Federal del Trabajo es ajeno a la idea de modalidad. En realidad se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto de tal manera que al extinguirse éste, cese en sus efectos la relación ya que al quedar realizado el objeto, por falta de este elemento esencial dejará de existir el negocio jurídico.

La modalidad, por el contrario, afecta a un acto perfectamente estructurado y presumible válido que por circunstancias ajenas a su esencia empieza a producir efectos, o bien a extinguirse.

La modalidad, normalmente, está en función de la voluntad de las partes. La determinación de la obra, en los contratos que en este caso estudiamos, depende también la voluntad, pero al nacer la relación se produce un elemento objetivo cuya permanencia, cualquiera que sea la temporalidad que se le haya atribuido por las partes en el contrato queda sin efecto para predominar como lo establece el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo al señalar que: Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia.

El principio fundamental por el cual puede existir o celebrarse un contrato por obra determinada se encuentra regulado a su vez en el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo que dice El señalamiento de una obra determinada puede estipularse cuando lo exija su naturaleza.

⁴⁰ Cfr. *Ibidem*, p. 174-175.

“En realidad el concepto de “obra determinada”, no es un concepto preciso y en ocasiones se confunde con la idea de “tiempo determinado”.⁴¹

Por lo que nuestros tribunales han sostenido que cuando se realiza este tipo de contratación se debe estipular claramente la obra a desarrollar, como lo establece en la siguiente Tesis de Jurisprudencia:

“OBRA DETERMINADA, CONTRATO DE; DEBE ESTIPULARSE EXPRESAMENTE SU DURACION.

La excepción establecida en los artículos 24 y 35 de la Ley Federal del Trabajo, al principio general de que las relaciones de trabajo perduran mientras subsistan las causas que les dieron origen, sin que los patrones puedan darlas por rescindidas sino por justa causa, requiere probar, además de la validez del contrato para obra determinada, así como la existencia y conclusión de ésta, el pacto expreso con el trabajador que la duración de su contrato está limitada a la realización de la obra, pues así lo exige el precitado artículo 35, que a la letra dice: "Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado."

Amparo directo 510/95. Construcciones Civiles e Industriales de Puebla, S.A. de C.V. 15 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretaria: Gloria Burgos Ortega.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo II, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Diciembre de 1995. Pág. 545. Tesis Aislada”

⁴¹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 60-62.

Por tal motivo el legislador intenta poner obstáculos a la celebración de estos contratos precisamente porque atentan en contra del principio de la estabilidad del empleo, e impone responsabilidades mayores a los patrones que los rescinden sin causa justificada.

En ese orden de ideas el contrato individual de trabajo por obra determinada solo es procedente cuando lo exija la naturaleza de la obra. Además en estos casos deberá precisarse con toda exactitud, en que consisten las obras a realizar y el término, aunque sea probable, de su duración.

Según la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, en estos casos de contratos individuales de trabajo por obra determinada, corresponde al patrón acreditar la existencia y validez del mismo, así como la terminación de la obra para la cual se contrato al trabajador.

“CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA. CARGA DE LA PRUEBA.

Aun cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o por causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada, y que ésta concluyó, y si no lo hace, al fallar una junta en su contra no viola sus garantías. Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cuál es esa obra, ya que de lo contrario no podría hablarse de un determinado objeto del contrato.

Fuente: Apéndice de 1995, Quinta Época. Tomo V, Parte SCJN.
Instancia: Cuarta Sala. Pág. 72. Tesis de Jurisprudencia”

En la celebración del contrato individual de trabajo por obra determinada, al término de que la obra concluye o termina la vigencia del contrato y si el patrón desea continuar utilizando los servicios de algún trabajador, no es procedente la prorroga del contrato sino la celebración de un nuevo contrato con él o los trabajadores que desea que continúen prestando servicios en la empresa.

2.2.2. CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO

En el contrato por tiempo determinado operan las modalidades de plazo y condiciones del negocio jurídico. Conforme el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo señala tres hipótesis para que se pueda celebrar un contrato por tiempo Determinado a decir:

- a) Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a realizar,
- b) Cuando se trate de sustituir temporalmente a otro trabajador,
- c) En los demás casos previstos por la propia ley.

Como sea y no importando la calificación que merezcan en estos contratos la duración queda limitada y sus efectos cesan al producirse el plazo o la condición, salvo que subsista la materia del trabajo como lo establece el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, en cuyo caso procede prorrogar la relación por todo el tiempo necesario.

Respecto a este punto el Doctor Néstor De Buen aclara que: “Es importante señalar que en el documento en que se consigne la naturaleza temporal del contrato, será preciso anotar la causa con claridad suficiente y de conformidad con las hipótesis del artículo 37. De otra manera, independiente

de que se haya o no fijado un plaza, deberá entenderse que se trata de un contrato por tiempo indefinido.”⁴²

Así entonces tenemos que en cuanto a las consecuencias que se derivan de un despido injustificado a un trabajador contratado por tiempo determinado, si a la fecha en que se dicta el laudo ya feneció la vigencia del contrato por tiempo determinado y el laudo que se emita es favorable al trabajador, deberá el patrón ser condenado únicamente a pagar los salarios caídos y las demás prestaciones procedentes desde la fecha del despido hasta aquella en que tuvo vigencia el contrato, aunque se haya demandado la reinstalación, pues sólo a eso estaba obligado el patrón en virtud de ese contrato de trabajo, y sólo a ello tenía derecho el trabajador también en base a tal contrato, sin que sea debido, que se le condene a la reinstalación, dada la carencia del vínculo obrero-patronal que la justifique, pues este terminó al vencimiento de la vigencia del contrato temporal.

La ley como ya se mencionó autoriza la celebración del Contrato Individual de trabajo por tiempo determinado o fijo, pero sólo cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a realizar, cuando se trata de sustitución de otro trabajador y en los demás casos que la propia Ley Federal del Trabajo señale, como lo hace en los artículos 193, 195 fracción IV y 305.

Se debe tener presente que por mandato de la Ley, si llegado el término señalado en el contrato individual de trabajo continua o subsiste la materia del contrato, quedará prorrogado el propio contrato por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, sin necesidad de celebrar nuevo contrato.

La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia tiene establecido con respecto al contrato por tiempo determinado, “que éste carece de validez para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se

⁴² DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 63

va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos en la Ley. Lo anterior significa que el Contrato Individual de Trabajo por tiempo determinado, sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que le dio origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo, por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia, según lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de la materia. De lo contrario no puede concluirse que por sólo llegar la fecha indicada en el contrato, termina éste sino que es necesario para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término”.⁴³

De igual manera esta forma de contrato obedece, sin duda, a la idea de que toda relación laboral debe estar predeterminada, para señalar no solo su inicio, sino el momento en que habrá de desaparecer, pero gracias a la lucha en que los trabajadores hicieron ver la necesidad de que la relación de trabajo fuera indeterminada y sólo como excepción se limita su duración como lo establece el artículo 37, al determinar el tiempo a la exigencia de la naturaleza del trabajo que se va a presta, a la sustitución temporal de otro trabajador y a los demás casos previstos por la ley.

Por tal motivo solo cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, podrá señalarse el tiempo de duración.

Entonces “Si vencido el término subsiste la materia del trabajo que le dio origen, la relación laboral se prorrogará por el tiempo necesario que dure dicha circunstancia, principio que igualmente se reproduce para el contrato por

⁴³ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 207.

obra determinada.”⁴⁴

De igual forma que en la contratación por obra determinada, en este tipo de contratación por tiempo determinado, es al patrón a quien le corresponde probar que la contratación atendió a la naturaleza del trabajo como lo definen los tribunales en materia de trabajo, en la tesis que a la letra dice:

“CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO.
CARGA DE LA PRUEBA.

Conforme al principio establecido en la fracción III del artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato de trabajo sólo puede celebrarse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulta de la naturaleza del servicio que se va a prestar, o sea, que el contrato por tiempo indeterminado es la forma típica de la relación laboral y los contratos por tiempo determinado o para obra determinada constituyen excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que la ley autoriza, por lo que corresponde al patrón justificar que en determinado caso se trató precisamente de la excepción.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época. Volumen X, Quinta Parte. Instancia: Cuarta Sala. Pág. 61. Tesis Aislada.”

Asimismo cuanto a las modalidades de este tipo de contratación, en relación a la estabilidad en el empleo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación a sostenido el criterio de la tesis de jurisprudencia que a continuación se transcribe:

⁴⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. cit. p. 176-177.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, CARACTERÍSTICAS Y PRORROGA DEL.

Según lo dispuesto por los artículos 25, fracción III, 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, la norma general en lo relativo a la duración del contrato es la de que éste se celebra por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que prevé el artículo 36, y contrato de trabajo por tiempo determinado que está previsto en el artículo 37. En este último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la Ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dio origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia, según lo dispone el artículo 39 de la Ley de la materia. De lo contrario, no puede concluirse que por sólo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto por el artículo 53, fracción III del mismo Ordenamiento, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término.

Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Volumen 151-156 Quinta Parte. Pág. 108. Tesis de Jurisprudencia.

Por lo que se puede sacar como parte esencial del contrato por tiempo determinado, que solo es procedente su aplicación cuando la materia de trabajo que dio origen a la contratación sea por un periodo de tiempo, además de que la materia de trabajo no sea de carácter permanente para el empleador.

2.2.3. CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO

El contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado, como lo dice el Doctor Miguel Borrell “Es aquel que no consigna condición, término o evento alguno que determine su duración, estableciendo o dando a entender que el trabajador prestará sus servicios de manera permanente a fin de satisfacer una necesidad fija, normal o constante en la empresa y que en atención precisamente a esta naturaleza de la prestación de servicios del trabajador tiene la posibilidad, salvo los casos expresamente señalados en la ley, de permanecer o mantenerse indefinidamente en su trabajo lo que viene a ratificar el principio de la estabilidad en el empleo en tanto cumpla con sus obligaciones laborales.”⁴⁵

Además de que lo será, cuando se estipule en el propio contrato individual de trabajo que es por tiempo indefinido o tiempo indeterminado, de igual forma este contrato individual de trabajo, constituye la regla general de conformidad con lo establecido en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo que reza que: “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado”

El establecimiento de la regla general, salvo excepción expresa, atribuye al contrato individual de trabajo una naturaleza jurídica especial, entendiéndose que se trata de un contrato puro y simple, esto es, que no está

⁴⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 208

sujeto a ninguna modalidad.

“Esta regla general se funda, por otra parte, en el principio de la estabilidad. Si ésta es absoluta, el principio tendrá la misma característica. De la misma manera lo relativo de la estabilidad traerá como consecuencia una duración limitada de la relación.”⁴⁶

Por lo cual se puede decir que la duración de los contratos individuales de trabajo por tiempo indeterminado establecen la regla general, en tanto que el resto de las hipótesis que ya hemos estudiado y que se encuentran contempladas en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, vienen a ser las excepciones a dicha regla general, situación que se reafirma con lo establecido en los artículos 36 y 37 de la ya citada Ley Federal del Trabajo.

Además de que aun dentro de las excepciones, cuando se haya pactado así en el contrato individual de trabajo, a su vencimiento o término subsiste la materia de trabajo que dio origen a dicha contratación, la relación laboral quedarán prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, llevando como consecuencia que el contrato individual de trabajo también quede prorrogado por el mismo tiempo, como se establece en la siguiente tesis de Jurisprudencia:

CONTRATO TEMPORAL DE TRABAJO NO SE JUSTIFICA SU TERMINACION CUANDO SU DURACION SE SUJETA A QUE LA PLAZA SE VUELVA DEFINITIVA Y ESTA CONDICION YA EXISTIA DESDE EL PRINCIPIO.

Los artículos 35 a 37 de la Ley Federal del Trabajo, establecen que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado; que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su

⁴⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 59

naturaleza; y que la celebración del contrato temporal sólo puede estipularse cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos en la ley. Por otra parte si bien es cierto que la duración de un contrato temporal de trabajo puede sujetarse a una condición, debe tomarse en consideración que es característica esencial de esta modalidad que se trate de un acontecimiento futuro, incierto, posible, lícito y estipulado por las partes; por lo tanto, si la duración se hace depender de que la plaza no se vuelva definitiva y ya tenía esta característica desde la firma, la definitividad no puede servir de fundamento para dar por terminado el contrato temporal de trabajo por cumplimiento de la condición, pues tal acontecimiento ya existía desde el inicio del contrato.

Contradicción de tesis 1/93. Entre las sustentadas por el Sexto y Séptimo Tribunales Colegiados, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 17 de enero de 1994. Cinco votos.

Fuente: Apéndice de 1995, Octava Época. Tomo V, Parte SCJN. Instancia: Cuarta Sala. Pág. 79. Tesis de Jurisprudencia.”

2.3. RELACIÓN LABORAL ENTRE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO Y SU PERSONAL ACADÉMICO

Para poder estudiar las relaciones de trabajo entre la Universidad Nacional Autónoma de México y su personal académico diremos en primer lugar quienes son considerados como tal y para ello conforme al Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México nos dice que el Personal Académico de la Universidad estará integrado por:

Técnicos Académicos;

Ayudantes de Profesor o de Investigador;

Profesores e Investigadores.

Por lo que en primer lugar se mencionará que las relaciones de trabajo entre el personal académico y la Universidad Nacional Autónoma de México, se rigen por la Ley Orgánica de la UNAM y por Estatutos especiales dictados por el Consejo Universitario, en este caso por el Estatuto del Personal Académico de la UNAM, además de que los derechos del personal académico en ningún caso serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo, de igual forma se encuentra regulado que las relaciones de trabajo del personal académico por tiempo determinado, no podrán celebrarse contratos para un plazo mayor de un año lectivo y las relaciones por tiempo indeterminado deben designarse mediante oposición o por procedimientos igualmente idóneos, para comprobar la capacidad de los candidatos por lo que la relación laboral entre la Universidad Nacional Autónoma de México y su personal académico, a diferencia de la regla general que es por tiempo indeterminado, en nuestra máxima casa de estudios se presente de las siguientes formas:

- ❖ Por Tiempo Determinado, este tipo de relación laboral se presenta en mayor frecuencia con el personal académico que es contratado:
 - Como profesor de asignatura, regularmente para cubrir a otro profesor de la misma categoría, el cual se encuentra de licencia, se retiro por jubilación, renuncio o por alguna otra causa que se haya originado para que el grupo se haya quedado sin profesor.
 - En los ayudantes de profesor o de investigador, que como lo veremos mas adelante este tipo de personal académico jamás podrá adquirir, con este tipo de contratación, la calidad de definitivo, es decir, una relación de trabajo por tiempo indeterminado, atreviéndome a decir que este tipo de relación de trabajo, es equiparable a una contratación de aprendizaje, ya que solo pueden ser contratados por un tiempo determinado, aun y cuando su contrato individual de trabajo, es renovado de manera constante y continua, pero solo sirve para capacitar al personal contratado como ayudante para la docencia o para

la investigación.

- En los técnicos académicos, profesores de carrera e investigadores se presenta la relación laboral por tiempo determinado, cuando después de un concurso de oposición abierto o concurso para ingreso, adquieren una inamovilidad, por tres años, debiendo cumplir con sus obligaciones el trabajador académico, inamovilidad que se realiza mediante contratos individuales de trabajo con una duración de un año cada uno, hasta en tanto no sea el trabajador académico dictaminado en un concurso de oposición cerrado, el cual podemos decir desde este momento, que es el procedimiento por el cual el personal académico es evaluado por las actividades realizadas en los tres años que ha ostentado la plaza como interino, para que se resuelva si es procedente otorgarle su definitividad, que como ya lo habíamos adelantado, es la calidad para que un trabajador sea considerado en una relación de trabajo por tiempo indeterminado.

- ❖ Relación de trabajo por tiempo indeterminado, este tipo de relación laboral, que es anhelada por muchos trabajadores académicos, es adquirida por los profesores de asignatura después de un procedimiento favorable de un concurso de oposición abierto o concurso para ingreso y para los técnicos académicos, profesores de carrera e investigadores además del concurso de oposición abierto, deben someterse y resultar en una evaluación favorable en el procedimiento de concurso de oposición cerrado, el cual les da la calidad de definitivos para ser considerados trabajadores académicos con una relación de trabajo por tiempo indeterminado.

De lo que se desprende que la relación laboral del personal académico de la Universidad es contemplada con la similitud de un trabajo especial que presenta características diferentes a las de cualquier otro trabajador, ya que en la relación laboral entre la Universidad y su personal académico no se

presenta la regla general, de que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado, que como ya vimos en relación al principio de Estabilidad en el Empleo, que busca tener certeza en el empleo.

Ahora bien, para que un trabajador académico pueda alcanzar su estabilidad se debe someter a un procedimiento de concurso de oposición, como la Ley Federal del Trabajo lo regula, en virtud de que para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades establezcan, en este caso, ser evaluado por la Comisión Dictaminadora de las diferentes áreas, en los concursos de oposición en los que se someta el trabajador académico.

2.4. CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

En la Universidad Nacional Autónoma de México un trabajador académico es contratado de diversas formas, las cuales mencionaremos de acuerdo a la categoría en la que son contratados, por lo que empezaremos hablando de:

- Los ayudantes de profesor e investigador, los trabajadores académicos con dicha categoría son solicitados por el profesor o por el investigador para realizar actividades de acuerdo a su área de trabajo, siendo estos trabajadores auxiliares para los profesores como para los investigadores, sirviendo esta contratación para la capacitación del personal así contratado para el desempeño de funciones docentes o de investigación, por lo que las autoridades de la Universidad contratan por lo regular a estudiantes de la carrera o a recién egresados, ya que para desempeñar las funciones como ayudante de profesor o de investigador, los requisitos que se

estipulan son los ideales a un estudiante, además de que conocen el área en donde el profesor o investigador realiza sus actividades, en cuanto a su contratación se determina por parte de los consejos técnicos, en base a las necesidades de la dependencia la cual se otorga por un plazo no mayor de un año y puede renovarse hasta por cuatro veces más, esto quiere decir que un ayudante de profesor o investigador sólo puede ser contratado en dicha categoría solo por un periodo de cinco años como máximo, para que después de este periodo se le permita participar en un concurso de oposición para ocupar una categoría superior, en este caso, si es ayudante de profesor se le permita ascender a la categoría para la cual fue auxiliar y en el caso del ayudante de investigador para el desempeño en la investigación, ya que como lo citamos en capítulo diverso, este tipo de contratación, se equipara al contrato de aprendizaje, que en la ley laboral no se encuentra regulado, así entonces la contratación de ayudantes de profesor o investigador, son contratados por tiempo determinado, aun y como ya lo dijimos sus contratos pueden ser renovados por otros cuatro periodos, pero el tiempo máximo que pueden fungir con dicha categoría es de cinco años, siendo trabajadores interinos por virtud de estar contratados por un tiempo determinado.

- Los profesores de asignatura, este tipo de trabajadores académicos es contratado exclusivamente por hora/semana/mes, para la impartición de la docencia en los diferentes niveles de educación de la Universidad Nacional Autónoma de México, presentando dos tipos de contrataciones el profesor de asignatura las cuales son:
 1. Se contrata al profesor de asignatura con la calidad de interino cuando no exista profesor definitivo para impartir docencia en una materia, el cual conforme al Estatuto del Personal Académico de la UNAM, será nombrado por el director de la dependencia de que se trate, debiendo cubrir los requisitos que señala el Estatuto en cita,

dicha contratación será por un plazo no mayor de un periodo lectivo, prorrogable por dos mas si se ha demostrado capacidad para la docencia, lo cual nos remite que si transcurrido tres años, el profesor de asignatura así contratado tiene derecho a que se abra un concurso de oposición para obtener su definitividad.

2. El profesor de asignatura contratado por haber sido ganador en un concurso de oposición abierto el cual sin estar trabajando para la Universidad Nacional Autónoma de México, participó por reunir los requisitos establecidos en la convocatoria la cual es pública y, después de la evaluación resultó ganador, siendo que desde ese momento forma parte del personal académico al servicio de la UNAM, pero por haber resultado favorable en la evaluación del procedimiento de concurso de oposición abierto, este tipo de profesor de asignatura es definitivo, desde el inicio de su relación laboral, lo que quiere decir, que ha adquirido su estabilidad en el empleo, o lo que es lo mismo tiene una relación de trabajo por tiempo indeterminado y por ende su contrato tendrá una fecha de inicio pero no una de terminación, siendo este trabajador el único en las diversas categorías como trabajador académico al servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México, que después del concurso de oposición abierto adquiere la Definitividad o Estabilidad en el Empleo.
- Los técnicos académicos, profesores de carrera e investigadores a diferencia de los profesores de asignatura definitivos, mencionados en el párrafo inmediato anterior, en dichas categorías el resultado favorable del concurso de oposición abierto no les otorga la definitividad, sino que adquieren la calidad de interinos, por así establecerlo la autonomía de la Universidad Nacional Autónoma de México, su Estatuto del Personal Académico, por lo que su contratación se sujeta a un tiempo determinado,

el cual es de tres años y sus contratos se realizan de manera anual por el periodo antes mencionado, para que después de esos tres años, se vuelva a someter a otro concurso pero esta vez denominado Concurso de Oposición Cerrado, para determinar si es el caso o no de otorgarles su definitividad y adquirir una contratación por tiempo indeterminado, o también si es el caso de otorgarles su promoción a la categoría inmediata superior, previo otorgamiento de su definitividad.

- De igual forma existe la contratación que se realiza conforme lo estipulado por el artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, que se realiza principalmente en las plazas de técnico académico, profesor de carrera e investigador, contratación que es materia de nuestro estudio y la cual se puede realizar por dos razones:
 1. La primera es la que las autoridades universitarias realizan aparentemente para la realización de una obra determinada, contratación que solamente se puede realizar cuando su naturaleza así lo exija, situación que no puede ir en contra de lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo ni del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, por así estar establecido y,
 2. La segunda razón por la cual contrata personal académico la Universidad conforme el artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, es por caso excepcional, que aun y cuando no se contempla en la Ley Federal del Trabajo, se realiza en la universidad la llamada contratación por excepción, la cual debería ser como su nombre lo dice por excepción es decir por una sola ocasión y que al igual que la contratación por obra determinada se deberá especificar el motivo de la excepción.

De todo lo anterior se concluye que existen diversas formas de contratación en la Universidad Nacional Autónoma de México, que por su autonomía se contemplan en el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, siendo prescindible decir que para ello el personal académico contratado debe someterse a una evaluación correspondiente, para considerarse trabajadores por tiempo indeterminado.

Resaltando como puntos importantes los siguientes:

- La contratación de un académico puede ser de manera interina o definitiva.
- Los académicos deben reunir los requisitos para ocupar la plaza de que se trate.
- Los académicos deben someterse a una evaluación, que en este caso son denominados concursos de oposición
- La Universidad por su autonomía tiene las facultades para evaluar a los participantes del concurso de oposición mediante un órgano colegiado. para el ingreso, promoción y permanencia de su Personal Académico.

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

El principal objeto de esta investigación es ejemplificar y definir los contextos en que se desarrolla el trabajador académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, particularmente en lo que se refiere, al personal académico contratado a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, ya que este, es el que a mi juicio, por la experiencia profesional, es el más desprotegido no solo en el ámbito académico, sino que en el ámbito laboral universitario en todo lo que implica.

El presente capítulo constituye un estudio y análisis de la contratación del personal académico contratado a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, sus diversas variantes y peculiar tipo específico, lo cual nos permitirá comprender en el ultimo capítulo de este trabajo, los problemas reales que en la praxis se presentan en lo referente al trabajo del personal académico contratado a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, que principalmente se presenta en las categorías de técnico académico, profesor de carrera e investigador.

Por lo que en el presente capítulo se analizará el ámbito jurídico en el que se establece el Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, pero muy en especial el Personal Académico que es contratado a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México y como éste debe obtener su estabilidad en el empleo.

En el estudio del marco jurídico del Personal Académico contratado a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México se analizará desde el origen jurídico que da pauta para que la Universidad Nacional Autónoma de México regula su autonomía, mediante la cual puede organizarse para regular la relación laboral entre la misma universidad y sus trabajadores académicos.

Entrando a un estudio detallado de cómo la Universidad Nacional Autónoma de México, para la admisión de su Personal Académico tiene la facultad de establecer procedimientos, que en este caso se le denomina Concurso de Oposición Abierto o Concurso para Ingreso que se estudiará detalladamente mas adelante.

Siendo el procedimiento para llegar a formar parte del Personal Académico al servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México, pero también se puede estar considerado como Personal Académico cuando un trabajador que se contrata a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México y se le encomienda la realización de una actividad meramente académica, pero además se le cubre su salario y se le establecen los mismos derechos y obligaciones de la categoría en la cual se contrata como personal académico.

Por lo que en este capítulo se analizarán específicamente las normas jurídicas por las cuales se encuentran regulados los trabajadores académicos y por las cuales se puede llegar a obtener la Estabilidad en el Empleo o lo que es lo mismo en el ámbito universitario la calidad de definitivo. De igual forma se analizarán las normas por las cuales se rigen los procedimientos de concurso de oposición abierto, que es el procedimiento ordinario por el cual se ingresa para formar parte del personal académico, así como el procedimiento de concurso de oposición cerrado por el cual se obtiene la definitividad y/o la promoción a una categoría inmediata superior.

3.1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Como ya se mencionó en el capítulo 1, específicamente en las páginas 6 y 7, la Ley Federal del Trabajo regula la autonomía en un capítulo especial para la Universidad y demás instituciones de educación superior autónomas por ley.

En el capítulo especial que regula el trabajo de las universidades y demás instituciones de educación superior autónomas por ley, en primer lugar se establece que el trabajador académico es normado mediante la característica de un trabajo especial, esto es, que existen excepciones a las reglas generales.

Conforme el artículo 353-J las disposiciones del capítulo destinado a los trabajadores académicos deben conseguir un equilibrio y una justicia social en las relaciones de trabajo, de tal manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de la Universidad Nacional Autónoma de México

Entendiéndose como trabajador académico la persona física que presta sus servicios a la Universidad Nacional Autónoma de México, para la realización de la docencia o investigación, conforme los planes y programas de estudio que tiene establecidos la propia UNAM,

Por lo que a la Universidad Nacional Autónoma de México le corresponde exclusivamente regular sus aspectos académicos, en consecuencia para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación de trabajo por tiempo indeterminado, que es, adquirir la calidad de definitivo, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica, que es, un Concurso de Oposición Abierto, en el cual es evaluado por el órgano competente, en este caso una comisión dictaminadora, la cual verá y analizará mas adelante, mediante los criterios de evaluación y requisitos establecidos

para cada categoría en el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México

3.2. LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

Para que se pueda entender el marco jurídico del personal académico, en cuanto a su regulación por la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, se debe entender cuales son los objetivos fundamentales de ésta, para ello es importante entender 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.

Asimismo para realizar sus fines, la Universidad se inspirará en los principios de libre investigación y libertad de cátedra y acogerá para los propósitos exclusivos de docencia e investigación, todas las corrientes del pensamiento y las tendencias de carácter científico y social.

En consecuencia la Universidad está integrada por sus autoridades, investigadores, técnicos, profesores, alumnos, empleados y los graduados de ella, entonces para tener un mejor estudio de la presente investigación mencionaremos a quienes se consideran como autoridades y las cuales son:

1. - La Junta de Gobierno.
2. - El Consejo Universitario.
3. - El Rector.
4. - El Patronato.

5. - Los Directores de Facultades, Escuelas e Institutos.

6. - Los Consejos Técnicos de las facultades y escuelas y los de Investigación Científica y Humanidades.

Autoridades de las cuales en nuestro estudio se verán a los Directores de Facultades, Escuelas e Institutos, así como los Consejos Técnicos de de las facultades y escuelas y los de Investigación Científica y Humanidades, por se las personas que intervienen directamente en la contratación del personal académico al servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México.

De igual forma en la Ley Orgánica que se estudia se originan las normas por las cuales deben regirse las relaciones del personal académico con la Universidad, para ello se estipula que las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente se regirá por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario.

Estatutos en los cuales se contemplan los derechos y obligaciones del Personal Académico, los cuales al ser dictados deberán tener como principio fundamental que en ningún caso los derechos de su personal académico serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo.

Entonces como ya lo hemos mencionado la Ley Orgánica es la que da entrada para la regulación del personal académico y como éste puede obtener su estabilidad laboral, para lo cual se establece que las designaciones definitivas de profesores e investigadores, deberán hacerse mediante oposición o por procedimientos igualmente idóneos para comprobar la capacidad de los candidatos, aspectos que retoma el Estatuto del Personal Académico, precisamente al señalar en su artículo 45 que la definitividad en el cargo de profesor o de investigador, así como sus promociones, sólo se podrán hacer mediante los procedimientos señalados en el propio Estatuto Universitario antes citado.

En ese orden de ideas también se establece que no podrán hacerse designaciones de profesores interinos para un plazo mayor de un año lectivo, con lo cual se da pauta que un trabajador académico interino en su contrato individual de trabajo celebrado con la Universidad, no se podrá estipular un plazo mayor al antes mencionado y por lo tanto un trabajador académico solo puede ser susceptible de prorrogas en su contratación por tiempo determinado, hasta en tanto no se someta a los procedimiento de concurso de oposición para adquirir su definitividad.

3.3. ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

El Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, es el instrumento que rige y preserva, la vida académica de la Universidad este ordenamiento señala y regula los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico en nuestra Máxima Casa de Estudios, así mismo señala cuáles y de que manera se integran los órganos colegiados que atienden los concursos de oposición y las normas para la calificación de los mismos. En este sentido, el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México fija el procedimiento de evaluación que es fundamental en un contexto de superación académica institucional, los derechos y obligaciones del Personal académico, pero el objeto de nuestro estudio es enfocar todos estos aspectos al personal académico contratado a través del artículo 51 del Estatuto en cita.

Las normas jurídicas contenidas en el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, tienen como primordial objetivo considerar las normas de gobierno y de relación entre la Universidad con su personal académico, debido a estas circunstancias las autoridades han utilizado discrecionalmente dicho instrumento para limitar al personal académico en su estabilidad laboral y principalmente al personal académico

contratado con fundamento en su artículo 51 del Estatuto en comento, anteponiendo dicho Estatuto a los derechos establecidos en la Constitución, la Ley Federal del Trabajo así como del mismo Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, que rige la relación laboral entre la Universidad y su personal académico.

El Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, debe ser de consulta cotidiana, y de conocimiento para el personal académico, pero obligatorio principalmente para las autoridades y los órganos colegiados como son los directores de las dependencias universitarias, Consejos Técnicos, Internos y Asesores, así como de las Comisiones Dictaminadoras, por su carácter de órganos evaluadores en los procedimientos de concurso de oposición, así mismo, es recomendable se conozca por las autoridades universitarias para efecto de tener pleno conocimiento de los derechos y obligaciones del trabajador académico-universitario.

Siendo entonces el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México el que 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 Universidad Nacional Autónoma de México.

Por lo que para cumplir con sus objetivos primordiales la Universidad, el personal académico debe realizar las funciones de: impartir educación, bajo el principio de libertad, de cátedra y de investigación, para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional, y desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura, así como participar en la dirección y administración de las actividades mencionadas, por lo que

podemos concluir que el personal académico es el soporte medular de la Universidad Nacional Autónoma de México como institución educativa.

Siendo importante decir que el personal académico de la Universidad estará integrado por:

Técnicos académicos;
Ayudantes de profesor o de investigador;
Profesores e investigadores.

El personal académico podrá laborar mediante nombramiento interino o definitivo o por contrato y tendrá como derechos entre otros:

- Realizar sus actividades de acuerdo con el principio de libertad de cátedra e investigación, de conformidad con los programas aprobados por el respectivo consejo técnico, interno o asesor;
- Percibir la remuneración correspondiente a su nombramiento o contrato; los aumentos generales y los establecidos por razón de antigüedad;
- Obtener, de acuerdo con los recursos presupuestales disponibles y en forma independiente de la promoción a categorías o niveles más elevados, los aumentos que conceda la UNAM al revisar bienalmente los sueldos del mismo personal académico;
- Conservar su adscripción de dependencia, su categoría y nivel, pudiendo ser cambiados únicamente de acuerdo con los procedimientos que establece el Estatuto en cita;
- Laborar 40 horas a la semana cuando se trate de personal de tiempo completo y 20 horas semanales cuando sea de medio tiempo;
- En ningún caso podrá encomendarse a un profesor enseñanza oral por más de 30 horas a la semana en el nivel bachillerato o de 18 horas a la semana en los niveles profesional y de posgrado. En los casos anteriores, podrán autorizarse horas adicionales de enseñanza práctica

efectiva frente a grupo, sin que la suma total exceda de 40 horas semanales. Cuando se trate exclusivamente de enseñanza práctica el máximo será también de 40 horas a la semana;

- El tiempo total de servicios que preste el personal académico a la Universidad en cualquier cargo, no podrá exceder de 48 horas semanales;
- Manifiestar su situación académica dentro y fuera de la UNAM y hacer uso de la toga universitaria de acuerdo con el reglamento respectivo;
- Recibir las distinciones, estímulos y recompensas que les correspondan de acuerdo con la Legislación Universitaria;
- Ser notificado de las resoluciones que afecten su situación académica en la UNAM e inconformarse de ellas, con arreglo a la Legislación Universitaria aplicable.

De lo anterior se desprende que todo aquel trabajador contratado con alguna de las categorías en las cuales se integra el personal académico debe ser considerado como tal, es decir, como personal académico, robusteciendo tal situación el hecho de que la actividad que se le encomienda en el desarrollo de sus actividades corresponde o se desprende de alguno de los objetivos de la Universidad Nacional Autónoma de México, además de gozar con los derechos enunciados anteriormente.

3.3.1. CATEGORÍAS DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Para poder clasificar las diferentes categorías mencionaremos la clasificación a la que hace referencia el artículo 4 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México la cual establece que el personal académico estará integrado por:

- Técnicos académicos.

- Ayudantes de profesor o investigador.

- Profesores e investigadores.

En cuanto a los técnicos académicos pueden ser ordinarios o visitantes, definiendo como técnicos académicos visitantes, los invitados por la Universidad para el desempeño de funciones técnico-académicas específicas para un tiempo determinado.

Por lo que hace a los técnicos académicos ordinarios son los que hayan demostrado tener experiencia y las aptitudes suficientes en una determinada especialidad, materia o área, para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y/o de servicio de una dependencia de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Por lo que hace a los técnicos académicos ordinarios puede ser Interino, definitivo o laborar por contrato y ser de tiempo completo (40 horas) o de medio tiempo (20 horas), y los cuales a su vez pueden ocupar una categoría de:

- a) Auxiliar.

- b) Asociado.

- c) Titular.

Y en cada categoría habrá tres niveles que son "A", "B" y "C", por lo que podemos clasificar a los Técnicos Académicos de la siguiente manera:

Técnico Académico	Auxiliar	"A"	Tiempo Completo
			Medio Tiempo
		"B"	Tiempo Completo
			Medio Tiempo
		"C"	Tiempo Completo
			Medio Tiempo
	Asociado	"A"	Tiempo Completo
			Medio Tiempo
		"B"	Tiempo Completo
			Medio Tiempo
		"C"	Tiempo Completo
			Medio Tiempo
Titular	"A"	Tiempo Completo	
		Medio Tiempo	
	"B"	Tiempo Completo	
		Medio Tiempo	
	"C"	Tiempo Completo	
		Medio Tiempo	

Refiriéndose a los ayudantes son quienes auxilian a los profesores y los investigadores en sus labores. Por lo que la ayudantía debe capacitar al personal para el desempeño de funciones docentes, o de investigación. Así entonces los ayudantes de profesor o investigador pueden ser contratados por horas, medio tiempo o tiempo completo y quedarían clasificados de la siguiente manera:

Ayudantes de profesor o investigador nivel "A" (máximo 12 horas semanales).
Ayudantes de profesor o investigador nivel "B" (máximo 12 horas semanales)

Ayudantes de profesor o investigador nivel "A" medio tiempo.
Ayudantes de profesor o investigador nivel "B" medio tiempo.
Ayudantes de profesor o investigador nivel "C" medio tiempo.

Ayudantes de profesor o investigador nivel "A" tiempo completo.
Ayudantes de profesor o investigador nivel "B" tiempo completo.
Ayudantes de profesor o investigador nivel "C" tiempo completo.

Por lo que hace a los profesores o investigadores podrán ser:

Ordinarios;

Visitantes;

Extraordinarios;

Eméritos.

Los profesores o investigadores ordinarios son quienes tienen a su cargo labores permanentes de docencia e investigación.

Los profesores o investigadores visitantes son los que con tal carácter desempeñen funciones académicas específicas por un tiempo determinado, las cuales podrán ser remuneradas por la Universidad.

Los profesores o investigadores extraordinarios son los provenientes de otras Universidades del país o del extranjero, que de conformidad con el Reglamento de Reconocimiento al Merito Universitario, hayan realizado una eminente labor docente o de investigación en la UNAM o en colaboración con ella.

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

Y por lo que hace a los profesores o investigadores de carrera ordinarios, que son los trabajadores académicos que realizan en su mayoría las actividades permanentes de la Universidad, los mismos podrán ser asociados o titulares, con los niveles A, B o C, de tiempo completo o medio tiempo, los cuales podemos clasificarlos de la siguiente manera:

Profesor o Investigador	Asociado	A	Tiempo Completo
			Medio Tiempo
		B	Tiempo Completo
			Medio Tiempo
		C	Tiempo Completo
			Medio Tiempo
	Titular	A	Tiempo Completo
			Medio Tiempo
		B	Tiempo Completo
			Medio Tiempo
C	Tiempo Completo		
	Medio Tiempo		

Por otra parte podemos mencionar a los profesores de asignatura que son aquellos quienes de acuerdo con la categoría que fije su nombramiento, sean remunerados en función del número de horas de clase que impartan frente a grupo, los cuales pueden ser:

Profesor de asignatura "A"

Profesor de asignatura "B"

En todas las categorías que han quedado especificadas las pueden ocupar como interinos o definitivos.

3.3.2. REQUISITOS PARA SER PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Después de ver la clasificación de las diferentes categorías que puede ocupar el personal académico en la Universidad Nacional Autónoma de México, se estudiará cuales son los requisitos para ocupar cada una de ellas.

Primeramente mencionaremos que los requisitos mínimos para ingresar como técnico académico auxiliar son:

- Para el nivel “A”, tener grado de bachiller o una preparación equivalente;
- Para el nivel “B”, haber acreditado el 50% de los estudios de una licenciatura o tener una preparación equivalente;
- Para el nivel “C”, haber acreditado todos los estudios de una licenciatura

Los requisitos mínimos para ingresar o ser promovido a la categoría de técnico académico asociado son:

- Para el nivel “A”, tener grado de licenciado o preparación equivalente, haber trabajado un mínimo de un año en la materia o área de su especialidad.
- Para el nivel “B”, tener grado de licenciado o preparación equivalente, haber trabajado un mínimo de un año en la materia o área de su especialidad y haber colaborado en trabajos publicados;
- Para el nivel “C”, tener grado de licenciatura o preparación equivalente, haber trabajado un mínimo de dos años en la materia o área de su especialidad y haber colaborado en trabajos publicados.

En cuanto a los requisitos mínimos para ingresar o ser promovidos a la categoría de técnico académico titular son:

- Para el nivel “A”, tener grado de maestro o preparación equivalente y haber trabajado un mínimo de tres años en la materia o área de su especialidad;
- Para el nivel “B”, tener grado de maestro o preparación equivalente, y haber trabajado un mínimo de dos años en tareas de alta especialización;
- Para el nivel “C”, tener grado de doctor o preparación equivalente, haber trabajado un mínimo de cinco años en tareas de alta

especialización, y haber colaborado en trabajos publicados.

En lo referente para determinar las reglas y criterios de lo que se debe entender por preparación equivalente es facultad de los Consejos Técnico, tomando en cuenta la opinión del Consejo Interno.

En cuanto a los requisitos para ser ayudante de profesor o investigador se necesita:

- Para el nivel “A”, se necesita tener acreditado cuando menos el 75% del plan de estudios de una licenciatura o tener la preparación equivalente a juicio del Consejo Técnico respectivo y un promedio no menor de 8 en los estudios realizados;
- Para el nivel “B”, además de satisfacer los requisitos exigidos para el nivel “A”, haber acreditado la totalidad del plan de estudios de una licenciatura o tener la preparación equivalente a juicio del Consejo Técnico respectivo;
- Para el nivel “C”, además de los requisitos para el nivel “B”, haber trabajado cuando menos un año como ayudante de profesor, de investigador o de técnico académico.

En cuanto a los requisitos para ser profesor o investigador de carrera se necesita:

- Para ingresar a la categoría de asociado “A”:
 - Tener una licenciatura o grado equivalente;
 - Haber trabajado cuando menos un año en labores docentes o de investigación, demostrando aptitud, dedicación y eficacia;
 - Haber producido un trabajo que acredite su competencia en la docencia o en la investigación.

- Para ingresar o ser promovido a la categoría de asociado “B” se necesita:
 - Tener grado de maestro o estudios similares o bien conocimientos y experiencia equivalentes.
 - Haber trabajado eficientemente cuando menos dos años en labores docentes o de investigación, en la materia o área de su especialidad;
 - Haber producido trabajos que acrediten su competencia en la docencia o en la investigación.

- Para ingresar o ser promovido a la categoría de asociado “C” se necesita:
 - Tener grado de maestro o estudios similares, o bien los conocimientos y la experiencia equivalentes;
 - Haber trabajado cuando menos tres años en labores docentes o de investigación, en la materia o área de su especialidad;
 - Haber publicado trabajos que acrediten su competencia, o tener el grado de doctor, o haber desempeñado sus labores de dirección de seminarios y tesis o impartición de cursos, de manera sobresaliente.

- Para ingresar a la categoría de titular “A” se necesita:
 - Tener título de doctor o los conocimientos y la experiencia equivalentes;
 - Haber trabajado cuando menos cuatro años en labores docentes o de investigación, incluyendo publicaciones originales en la materia o área de su especialidad;
 - Haber demostrado capacidad para formar personal especializado en su disciplina.

- Para ingresar o ser promovido a la categoría de titular “B” , además de los requisitos exigidos para la categoría de titular “A” se necesita:
 - Haber trabajado cuando menos cinco años en labores docentes o de investigación, en la materia o área de su especialidad;
 - Haber demostrado capacidad para dirigir grupos de docencia o de investigación.

- Para ingresar o ser promovido a la categoría de titular “C”, además de los requisitos exigidos para la categoría de titular “B” se necesita:
 - Haber trabajado cuando menos seis años en labores docentes o de investigación en la materia o área de su especialidad;
 - Haber publicado trabajos que acrediten la trascendencia y alta calidad de sus contribuciones a la docencia, a la investigación o al trabajo profesional de su especialidad, así como su constancia en las actividades académicas;
 - Haber formado profesores o investigadores que laboren de manera autónoma.

En cuanto a los requisitos para ser profesor de asignatura se necesita:

- Para la categoría “A” es necesario:
 - Tener título superior al bachiller en una licenciatura del área de la materia que se vaya a impartir;
 - Demostrar aptitud para la docencia.

- Para la categoría “B” es necesario, además de los requisitos señalados para la categoría “A” es necesario:
 - Haber trabajado cuando menos dos años en labores docentes o de investigación en la categoría “A” y haber cumplido satisfactoriamente sus labores académicas;
 - Haber publicado trabajos que acrediten su competencia en la

docencia o en la investigación.

En cuanto a las categorías y niveles que han quedado especificados y los requisitos que se necesitan para cada una de las categorías y que son contemplados por el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, mas adelante veremos el procedimiento al cual se debe de someter el aspirante para ocupar una plaza en las diferentes categorías y niveles que se han mencionado.

3.3.3. PROCEDIMIENTO DEL CONCURSO DE OPOSICIÓN PARA INGRESO O CONCURSO ABIERTO

Como anteriormente se mencionó la Ley Orgánica de la UNAM, es el conjunto de normas jurídicas que da pauta a la estabilidad laboral del trabajador académico por medio de los Procedimientos de Concurso de Oposición, los cuales se encuentran regulados en el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, el cual nos marca precisamente en su artículo 45 que la definitividad en el cargo de profesor o de investigador, así como sus promociones, sólo se podrán obtener mediante los procedimientos establecidos en el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Refiriéndose a los concursos de oposición y entrando al estudio en el presente capítulo al análisis del concurso de oposición abierto o concurso para ingreso, lo que nos remite al artículo 66 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, debiendo entender que 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.

En ese orden de ideas y para un mejor entendimiento en el presente estudio, es necesario mencionar y explicar a los órganos colegiados que intervienen en el concurso de oposición abierto o concurso para ingreso, los cuales podemos decir que son:

- a) El Consejo Universitario;
- b) Los Consejos Técnicos;
- c) Los Directores;
- d) Los Consejos Internos;
- e) Las Comisiones Dictaminadoras;
- f) Los Jurados Calificadores; y
- g) Los Consejos Asesores.

Órganos Colegiados y autoridades universitarias que se mencionarán y detallarán su participación en el concursos de oposición abierto dependiendo de la categoría y nivel de que se estudie en el presente capítulo, ahora bien, como ya lo mencionamos el personal académico se integra por los ayudantes de profesor o investigador, técnicos académicos y los profesores e investigadores, haciendo la aclaración que respecto a los profesores los mismos pueden ser de carrera o de asignatura, mismas categorías que ya quedaron estudiadas con anterioridad, por lo que en el orden que hemos mencionado iremos mencionando el procedimiento de concurso que les corresponde.

El procedimiento de concurso de oposición abierto o concurso para ingreso de los ayudantes de profesor o investigador inicia con la convocatoria que el director de la dependencia, con aprobación del respectivo consejo técnico, expida y una vez aprobada ordenará la publicación en el órgano oficial de información de la Universidad Nacional Autónoma de México, y dispondrá que se fije en lugares visibles de la dependencia, convocatoria que deberá expresar el número de plazas, las materias, áreas y especialidades; los

requisitos que deberán satisfacerse de acuerdo con el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, con la naturaleza de los servicios de que se trate, así como el término en que los interesados deberán entregar la documentación correspondiente, que no será menor de 15 días hábiles a partir de la fecha de publicación de la convocatoria, posteriormente el director turnará la documentación, con su opinión, a la comisión dictaminadora, la cual dictaminará quiénes deben cubrir la plaza o plazas o, en su caso, las declarará vacantes.

El dictamen de la comisión dictaminadora deberá ser ratificado por el Consejo Técnico, las comisiones que dictaminen sobre el ingreso o promoción de los profesores e investigadores, dictaminarán también sobre el ingreso y promoción de los ayudantes de medio tiempo y de tiempo completo.

Asimismo el procedimiento de concurso de oposición para ingreso de los ayudantes de profesor o investigador, mismo que ya se estableció, deberá concluirse en un plazo no mayor de dos meses contados a partir de la fecha en que sea publicada la convocatoria correspondiente.

Por otra parte para nombrar a los ayudantes de profesor por horas el Consejo Técnico a propuesta del director de la dependencia, establecerá el o los procedimientos que estime adecuados a las necesidades de la propia dependencia, lo cual se concluye como que no siempre es necesario el procedimiento de concurso de oposición par ingreso, ya que se le faculta al director para que conforme a una necesidad de la dependencia, pueda establecer un procedimiento para la contratación del ayudante de profesor de investigador o investigador

Es importante mencionar que los nombramientos de los ayudantes se otorgarán por un plazo no mayor de un año y podrán renovarse hasta por cuatro veces, siempre que hayan cumplido satisfactoriamente con sus labores

y que así lo requieran los planes y programas de la dependencia a la que estén adscritos y los de formación de personal académico.

El Consejo Técnico de cualquiera de las dependencias, con base en sus propias necesidades podrá aprobar la prórroga de los nombramientos de los ayudantes por un número mayor de años. La adscripción de los ayudantes se hará de acuerdo con las bases que fije al efecto el Consejo Técnico o Interno en su caso, de la dependencia respectiva.

Los ayudantes de medio tiempo y tiempo completo niveles A y B, sin perjuicio de que puedan concursar por una plaza de nivel superior, tendrán derecho a que después de un año interrumpido de labores, se abra un concurso de oposición que les dé la oportunidad de ser promovidos, siempre que reúnan los requisitos establecidos en el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México para la categoría de que se trate y hayan cumplido con sus tareas académicas.

El procedimiento de concurso de oposición para ingreso de los técnicos académicos deberá concluirse en un plazo no mayor de dos meses a partir de la fecha de publicación de la convocatoria respectiva, la cual el director de la dependencia someterá a consideración del Consejo Técnico, interno o asesor, según el caso y una vez aprobada ordenará la publicación en el órgano oficial de información de la Universidad Nacional Autónoma de México, y dispondrá que se fije en lugares visibles de la dependencia, la convocatoria señalará los requisitos para ocupar la plaza, la fecha límite para recibir solicitudes que no podrá ser menor de 15 días hábiles y la clase de pruebas a que deberán sujetarse los candidatos para demostrar su aptitud y conocimientos, las solicitudes serán presentadas en la propia dependencia en el lugar y forma que señale la convocatoria.

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

La resolución de la comisión dictaminadora se basará principalmente en la capacidad demostrada, en los antecedentes académico-técnicos, en la experiencia de los aspirantes y en las necesidades de la dependencia, las resoluciones de la comisión dictaminadora serán sometidas al consejo técnico correspondiente para su ratificación.

En este procedimiento de evaluación para dictaminar sobre los nombramientos de los técnicos académicos, los consejos técnicos, internos o asesores, nombrarán comisiones dictaminadoras integradas por tres miembros propietarios y tres suplentes; o podrán decidir que sean las mismas que funcionan en relación con profesores e investigadores.

El procedimiento de concurso de oposición abierto o concurso para ingreso para los profesores de carrera e investigadores inicia cuando el Consejo Técnico resuelve cubrir las plazas vacantes o de nueva creación mediante concurso de oposición para ingreso, el director de la dependencia emitirá una convocatoria que, luego de ser enviada al Secretario General de la Universidad Nacional Autónoma de México para su consideración, deberá publicarse en el órgano oficial de información de la Institución y en un diario de circulación nacional y fijarse en lugares visibles de la propia dependencia, el procedimiento para designar profesores e investigadores a través de concurso de oposición para ingreso o concurso abierto, deberá quedar concluido en un plazo de 60 días hábiles contados a partir de la fecha de publicación de la convocatoria, la cual deberá indicar:

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

En los concursos de oposición para ingreso, el respectivo consejo técnico determinará a cuáles de las siguientes pruebas específicas deberán someterse los aspirantes:

- a. Crítica escrita del programa de estudios o de investigación correspondiente;
- b. Exposición escrita de un tema del programa en un máximo de 20 cuartillas;
- c. Exposición oral de los puntos anteriores;
- d. Interrogatorio sobre la materia;
- e. Prueba didáctica consistente en la exposición de un tema ante un grupo de estudiantes, que se fijará cuando menos con 48 horas de anticipación;
- f. Formulación de un proyecto de investigación sobre un problema determinado.

Los exámenes y pruebas de los concursos serán siempre públicos, es decir, que cualquier persona que reúna los requisitos podrá inscribirse y participar en los concursos de oposición abiertos, que la Universidad convoque. Para las pruebas escritas se concederá a los concursantes un plazo no menor de 15 ni mayor de 30 días hábiles.

Ahora bien una vez evaluados los participantes por parte de la comisión dictaminadora, el dictamen se turnará al Consejo Técnico respectivo para su ratificación. Si es favorable a un candidato y el Consejo lo ratifica, el director de la dependencia tramitará el nombramiento. Si el concurso se declara desierto, el director podrá contratar personal académico.

Pero si el Consejo Técnico niega la ratificación, devolverá el dictamen a la comisión con sus observaciones para que la comisión revise el caso y volverá a someterlo a la consideración del citado Consejo para su decisión final, en un plazo no mayor de 15 días hábiles, de ahí que si la comisión dictaminadora emite un dictamen de nueva cuenta favorable y el Consejo Técnico no lo aprueba se presenta otra problemática, porque la comisión dictaminadora es la facultada de evaluar al personal académico y el Consejo Técnico siempre va a emitir sus dictámenes a simple mayoría de votos, por lo que si un trabajador académico aun y cuando sea evaluado de manera favorable y el Consejo Técnico no ratifica dicho dictamen se presenta ante una violación a sus derechos, lo cual sólo se menciona como antecedente ya que podría ser materia de otro estudio.

Para el caso de que el Consejo Técnico ratifique el dictamen favorable o no, la resolución final del Consejo Técnico será dada a conocer a los concursantes dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha en que se tome.

Ahora bien como en el capítulo correspondiente al concurso de oposición abierto o concurso para ingreso para profesores o investigadores, establecido en el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, contempla los criterios de evaluación que deberán tomar en cuenta las comisiones dictaminadoras para formular sus dictámenes, consideramos necesarios citarlos, los cuales son:

- a. La formación académica y los grados obtenidos por el concursante;
- b. Su labor docente y de investigación, incluyendo su actividad como becario, técnico o ayudante;
- c. Sus antecedentes académicos y profesionales;
- d. Su labor de difusión cultural;
- e. Su labor académico-administrativa;
- f. Su antigüedad en la UNAM;
- g. Su intervención en la formación de personal académico;
- h. Las opiniones del consejo interno o asesor, en los casos en que así proceda,
- i. Los resultados de los exámenes a que se refiere el artículo 74

Para el caso de que en algún concurso se encuentren en igualdad de circunstancias dos o más participantes se preferirá:

- a. A los aspirantes cuyos estudios y preparación se adapten mejor al programa de labores de la dependencia;
- b. A los profesores definitivos de asignatura;
- c. A los capacitados en los programas de formación de profesores e investigadores de la UNAM y de su dependencia;
- d. A quien labore en la dependencia, y
- e. A quien labore en la UNAM.

Así entonces mencionados los criterios de evaluación, se dice que para calificar los concursos de oposición de los profesores e investigadores, se integrarán una o varias comisiones dictaminadoras según lo establezca el Consejo Técnico respectivo de cada dependencia, las cuales se formarán con seis miembros designados de preferencia entre los profesores e investigadores definitivos de otras dependencias de la Universidad, que se hayan distinguido en la disciplina de que se trate, estableciéndose como restricción para la integración de dichas comisiones dictaminadoras, la de, que como director o

miembro del Consejo Técnico, interno o asesor, no podrán pertenecer a las comisiones dictaminadoras de su dependencia.

De igual forma el Rector, el Consejo Técnico, Interno o Asesor y las Asociaciones o Colegios Académicos de la dependencia, o los claustros de profesores o investigadores, designarán respectivamente a dos miembros de las comisiones debiendo ser las comisiones dictaminadoras ser ratificada por el Consejo Universitario.

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

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

Ahora bien se entiende que para ocupar una categoría como profesor o investigador se tiene que pasar por un concurso de oposición para ingreso o concurso abierto, analizando los efectos de haber ganado el concurso de oposición abierto, las cuales son:

- Que el Profesor o Investigador de Carrera obtiene una estabilidad que aunado a lo pactado en la cláusula 13 fracción VII del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, subsiste por tres años mediante un contrato anual tal y como lo establece el artículo 14 de la Ley

Orgánica, y que se renovara por dos ocasiones mas,

- Que el Profesor o Investigador de Carrera que obtiene esa estabilidad tiene una contratación por tiempo determinado.
- Que durante esa relación laboral por tiempo determinado debe cumplir con las obligaciones que establece el Estatuto del Personal Académico.
- Que después de esa relación laboral por tiempo determinado tiene el derecho y obligación a solicitar la apertura de su Concurso de oposición Cerrado o de Promoción con el objeto de que se resuelva si es el caso o no de promoverlos u otorgarles la definitividad en la categoría y nivel que tenga.

El procedimiento de concurso de oposición abierto o concurso para ingreso para los profesores de asignatura se puede presentar por dos situaciones:

La primera es cuando tomando los mismos motivos que para las plazas de profesor de carrera o investigador el Consejo Técnico resuelve cubrir las plazas vacantes o de nueva creación.

La segunda situación es cuando ya se encuentra laborando como trabajador académico pero aun no se ha sometido a un concurso de oposición abierto y esto, en razón de que empezó a formar parte del personal académico porque no existía un profesor definitivo para impartir una materia.

Entonces se concluye que el personal académico así contratado con la calidad de interino genera el derecho para que se le abra un concurso de oposición abierto, esto en relación al artículo 48 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, que establece que los profesores interinos con tres años de docencia, tendrán derecho a que se abra un concurso de oposición para ingreso, aunque el termino de tres

años de antigüedad ya fue superado por lo pactado en la cláusula 13 fracción I del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, que estipula que, si el interino dura un periodo lectivo realizando actividades académicas, entendiéndose como tales también la de impartir docencia, 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, estableciéndose una reciprocidad de obligaciones entre el trabajador académico con la Universidad Nacional Autónoma de México, la cual consiste en el derecho de solicitar y participar en el concurso con la obligación de la Universidad de abrirlo.

Ahora bien el procedimiento de concurso de oposición abierto de los profesores de asignatura deben seguir los mismos lineamientos y estipulaciones que se señalan para los profesores de carrera e investigadores.

Además para calificar los concursos de oposición de los profesores de asignatura, el Consejo Técnico, si lo considera conveniente, podrá integrar un jurado calificador con un máximo de cinco sinodales y un mínimo de tres. Los jurados calificadores serán órganos auxiliares del Consejo Técnico y de las comisiones dictaminadoras.

De los procedimientos de concurso de oposición abierto o concurso para ingreso tenemos que los criterios de evaluación establecidos para los profesores e investigadores son considerados para los técnicos académicos y ayudantes de profesor, aun y cuando cada uno tiene sus peculiaridades.

Pero también tenemos dos excepciones en las cuales no procede el Concurso de Oposición para Ingreso que las contempla el artículo 70 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, que son:

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

Por otro lado también mencionaremos desde ahora que existe un procedimiento de recurso de revisión para el concurso de oposición abierto, el cual analizaremos posteriormente ya que también es operante para cuando un participante resulta desfavorable en el resultado en un concurso de oposición cerrado o concurso para promoción.

3.3.4. PROCEDIMIENTO DEL CONCURSO DE OPOSICIÓN PARA PROMOCIÓN O CONCURSO CERRADO

Para poder definir el Concurso Cerrado o para Promoción nos remitiremos de nueva cuenta al artículo 66 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, el cual lo define como 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 y de nivel.

De lo que se puede concluir que el procedimiento de Concurso Cerrado o para Promoción procede en las siguientes hipótesis:

- Cuando el profesor de carrera, investigador o técnico académico en su calidad de interinos, quiere únicamente ascender de categoría o nivel.
- Cuando el profesor de carrera, investigador o técnico académico en su calidad de Interinos, quiere adquirir su definitividad.

- Cuando los profesores de carrera, investigador o técnico académico en su calidad de definitivos, quieren ascender de categoría.
- Cuando los profesores de carrera, investigador o técnico académico en su calidad de definitivos, quieren ascender de nivel.
- Cuando los profesores de asignatura definitivos, quieren ascender de categoría o nivel.

Y al igual que los profesores de carrera o investigadores, los técnicos académicos, se deben someter, a dicho concurso, el cual se llevará a cabo después de tres años de haber ganado el Concurso de Oposición Abierto o Concurso para Ingreso, como lo establece el artículo 78 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.

En cuanto a quienes pueden solicitar al Consejo Técnico respectivo que se abra un concurso de oposición y conforme el artículo 67 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, son:

- El director de la dependencia;
- El Consejo Interno;
- Tres o mas miembros del mismo Consejo Técnico;
- Los interesados en los casos expresamente previstos en el Estatuto.

En lo referente a los ayudantes de profesor o investigador como ya lo mencionamos no adquieren definitividad en dicha categoría, mas sin en cambio, se contempla que se abra un concurso para promoción, el cual conforme a los artículos 24 y 25 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, se estipula que para promover a los ayudantes de profesor por hora el Consejo Técnico a propuesta del director de la dependencia de que se trate, establecerá el o los procedimientos que estime adecuados a las necesidades de la propia dependencia y para los ayudantes de medio tiempo y tiempo completo niveles A y B, sin perjuicio de

que puedan concursar por una plaza de nivel superior, tendrán derecho a que después de un año interrumpido de labores, se abra un concurso de oposición que les dé la oportunidad de ser promovidos, siempre que reúnan los requisitos establecidos en el propio Estatuto y hayan cumplido con sus tareas académicas.

De lo que se concluye que dentro de la contratación como ayudante, solo existen los procedimientos de concurso de oposición de promoción y que la categoría mas alta que pueden alcanzar es la de ayudante nivel C.

Así entonces para efectos del Concurso para Promoción o Concurso Cerrado el procedimiento que se deberá seguir tanto para los profesores de carrera, investigadores, técnicos académicos y profesores de asignatura, es el que se marca en el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, precisamente en el Título Noveno, Capítulo III, que aun y cuando corresponde al Título de los procedimientos para los nombramientos definitivos y promociones de los profesores e investigadores, es el procedimiento que se emplea para los técnicos académicos también, ya que solo se contempla en el artículo 19 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, que los técnicos académicos al cumplir tres años de servicio ininterrumpido en una misma categoría y nivel, sin perjuicio de participar en cualquier concurso que se convoque, tendrán derecho a que se abra un concurso de oposición para promoción, con el objeto de que se resuelva si es procedente otorgarles la definitividad o promoverlos.

Entonces el procedimiento de Concurso de Oposición para Promoción o Concurso Cerrado se realiza conforme a los siguientes lineamientos:

Los interesados solicitarán por escrito al director de la dependencia que se abra su concurso de oposición;

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, el expediente del aspirantes junto con sus observaciones sobre su labor académica, así como la opinión del consejo interno o asesor cuando exista en la dependencia de adscripción del participante;

Así entonces la comisión dictaminadora, 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;

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:

- Que sean promovidos al nivel o categoría inmediato superior, y
- Que se les otorgue la definitividad.

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 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.

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

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.

En cuanto que los profesores de asignatura pueden participar en los Concursos para Promoción o Concurso Cerrado pero solo para ser promovidos de la categoría de profesor de asignatura "A" a profesor de asignatura "B", ya que como lo hemos analizado el profesor de asignatura adquiere su definitividad en dicha categoría desde el momento en que ganan el concurso de oposición abierto o para ingreso, no pasando a ocupar la calidad de interino a la cual están sujetos los profesores de carrera, investigadores o técnicos académicos, como lo establece el artículo 66 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Asimismo como ya se había mencionado, existe contemplado el recurso de revisión regulado en el artículo 106 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, el cual es interpuesto si la resolución del Consejo Técnico es desfavorable al participante del concurso de oposición, no importando el tipo de concurso, ya sea abierto o cerrado, tendrá derecho a pedir la revisión, de acuerdo con el procedimiento siguiente:

- 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.
- El recurso deberá presentarse por escrito debidamente fundamentado y ofreciendo pruebas si es el caso.
- 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;
- Dicha comisión examinará el expediente, desahogará las pruebas, oír al interesado, recabará los informes que juzgue pertinentes, y oír las opiniones del director de la dependencia y del consejo interno o asesor en su caso; y
- La comisión emitirá una opinión razonada, en un término máximo de 15 días hábiles, que será sometida al consejo técnico para su resolución definitiva.

3.4. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

El Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, el cual se tiene pactado con la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM), el cual establece que las relaciones laborales entre la Universidad Nacional Autónoma de México y su personal académico, se rigen por el presente Contrato Colectivo de Trabajo y sus disposiciones son de aplicación obligatoria tanto para la Universidad Nacional Autónoma de México como para la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (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 Universidad Nacional Autónoma de México, en los términos del Artículo 3o. fracción VII, Constitucional, así como la Legislación Universitaria y Laboral aplicables.

Por lo que las cuestiones estrictamente laborales de las relaciones entre la Universidad Nacional Autónoma de México 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 Universidad Nacional Autónoma de México y la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM).

El contrato colectivo que bajo este capítulo se estudia es muy importante, en virtud de que se en el mismo se pactan situaciones que mejoran los derechos académico laborales de los trabajadores académicos y para ello es importante mencionar algunas definiciones que sirven para la correcta interpretación y aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo, entre las cuales mencionaremos algunas en virtud de resultar importantes para la comprensión de la presente tesis.

Por Contrato Colectivo de Trabajo. Se debe entender como el instrumento que celebran por una parte la Universidad Nacional Autónoma de México y por otra la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM), con objeto de establecer las condiciones que regulan las relaciones laborales de los trabajadores académicos, instrumento obligatorio de las partes para su cumplimiento.

Por Trabajador Académico. Aquél que presta servicios a la Universidad Nacional Autónoma de México en trabajos académicos.

Por Dependencias. Facultades, Escuelas, Institutos y centros de trabajo de la Universidad Nacional Autónoma de México, en donde el trabajador académico presta sus servicios como tal a la Institución.

Por Antigüedad. Tiempo efectivo durante el cual un trabajador académico ha prestado sus servicios desde la fecha de inicio de actividades en la Universidad Nacional Autónoma de México, independientemente del tipo de labores desempeñadas durante ese lapso, de acuerdo con este Contrato, no importando su calidad de interino o definitivo.

En todas las prestaciones del Contrato donde se señale antigüedad, se aplicará estrictamente esta definición. La antigüedad para efectos académicos, se registrará por lo que al respecto señala la Legislación Universitaria.

Por Definitividad. Se debe entender la calidad que el trabajador académico puede obtener mediante el cumplimiento de los requisitos y procedimientos académicos establecidos por la Universidad Nacional Autónoma de México en las normas estatutarias aplicables; produce entre otros efectos, el derecho a que la relación de trabajo sea por tiempo indeterminado, conservando sus demás condiciones de trabajo.

Por Promoción. Se debe entender como el ascenso de un trabajador académico a una categoría y/o nivel superior, mediante el cumplimiento de los requisitos y procedimientos establecidos por la Universidad Nacional Autónoma de México en las normas estatutarias aplicables; produce entre otros efectos, un aumento del salario del trabajador académico.

Ahora bien para entender mejor el concepto de trabajador académico, se debe entender que 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 y por lo tanto dichos trabajadores académicos gozarán como tales de todos los derechos previstos en la Ley Federal del Trabajo y en el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.

De igual manera se tiene pactado el reconocimiento por parte de la Universidad Nacional Autónoma de México que la relación laboral no se desvirtúa ni se verá afectada, en ningún caso, por la forma de pago que adopte la Universidad Nacional Autónoma de México, o por la denominación que se dé a la retribución de los servicios prestados, ni porque la retribución sea con cargo a determinada partida presupuestal.

Los trabajadores académicos desempeñarán las funciones que correspondan a su nombramiento y categoría. Así como que 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, principio que se debe considerar en cualquier momento en los procedimientos de concurso de oposición que realizan los trabajadores académicos.

Ahora bien por lo que respecta a las estipulaciones por las cuales se tiene que regir el personal académico por lo que hace al Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, se establece que los interinos serán nombrados para suplir al personal académico definitivo a quien se le 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 Universidad Nacional Autónoma de México 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.

En todo caso, los interinos serán considerados como trabajadores por tiempo determinado sin perjuicio de su derecho a participar en los concursos de oposición previstos en los términos del Estatuto del Personal Académico y de este Contrato en las cuestiones de carácter laboral correspondientes.

También son trabajadores por tiempo determinado, los ayudantes de profesor y de investigador.

Por lo que hace a los ayudantes de profesor o investigador, se establece que en la medida en que cumplan con los requisitos y las obligaciones que a dicha categoría correspondan, podrán ocupar dicha plaza hasta por un término

de cinco años, con la obligación de la Universidad Nacional Autónoma de México de abrir el Concurso de Oposición Abierto y la obligación del ayudante de presentar el concurso al término de dicho plazo.

Los ayudantes de profesor e investigador que reúnan los requisitos estatutarios y que participen en concursos de oposición abiertos, tendrán preferencia, en igualdad de circunstancias, para ocupar las plazas de profesor, investigador o técnico académico, sometidas a concurso, toda vez que en los términos del Estatuto del Personal Académico la ayudantía debe capacitar para la docencia e investigación.

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 el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico y el propio Estatuto del Personal Académico ambos ordenamientos de la Universidad Nacional Autónoma de México prevén; de obtenerla, su relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

La estabilidad a que se hace referencia subsiste por tres años mediante un contrato anual, tal y como lo establece el artículo 14 de la Ley Orgánica, y que se renovará por dos ocasiones más, siempre y cuando se satisfagan los requisitos del Estatuto del Personal Académico, particularmente el cumplimiento de las obligaciones que dicho ordenamiento establece. Al término de esos tres años el interesado deberá solicitar el Concurso de Oposición Cerrado para obtener la definitividad.

El derecho a solicitar y participar en el concurso es correlativo de la obligación de la Universidad Nacional Autónoma de México de abrirlo, en los términos del Estatuto del Personal Académico.

En cuanto a los concursos de oposición a los que se sujete el personal académico se establece en el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México que en ningún caso y bajo ninguna circunstancia podrán exigirse mayores requisitos que los estipulados en la legislación aplicable para el ingreso, definitividad y/o promoción a las diversas categorías y niveles que puede tener el personal académico, o las equivalencias o similitudes que establezcan los órganos competentes integrados de acuerdo con la Legislación Universitaria, los que no podrán ser superiores a los establecidos por la misma.

El señalamiento de una obra determinada puede estipularse solamente cuando así lo exija su naturaleza, debiendo el personal académico satisfacer los requisitos establecidos en la Legislación Universitaria y podrá prorrogarse la relación de trabajo en los términos previstos en la propia Legislación y en la Cláusula 13 del Contrato Colectivo de Trabajo en lo conducente.

CAPÍTULO 4

CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO A TRAVÉS DEL ARTÍCULO 51 DEL ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Como ya se mencionó para la contratación del personal académico de la Universidad Nacional Autónoma de México se deberán seguir los procedimientos establecidos en el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, que es a través del Concurso de Oposición Abierto o para Ingreso, los cuales tienen su origen en la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, la cual además establece que los derechos de su personal no pueden ser inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo, por lo que se debe concluir que los trabajadores académicos también gozan del derecho a la estabilidad en el empleo.

Ahora bien también existe la contratación que realiza la Universidad Nacional Autónoma de México, la cual realiza a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, mismo que establece que se puede realizar una contratación en casos excepcionales o para la realización de una obra determinada, de lo que concluimos que el artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, establece dos supuestos expresamente claros, los cuales serán motivo de estudio en el presente asunto, así como sus repercusiones y todo aquello que implica para con los trabajadores académicos así contratados, ya que implica realizar funciones inherentes a una plaza como personal académico, que esta considerada en el Estatuto del Personal Académico y, que principalmente se ocupa dicho artículo para la contratación de personal académico con las categorías que se especifican en las siguientes tablas:

Técnico Académico	Auxiliar	"A"	Tiempo Completo
			Medio Tiempo
		"B"	Tiempo Completo
			Medio Tiempo
		"C"	Tiempo Completo
			Medio Tiempo
	Asociado	"A"	Tiempo Completo
			Medio Tiempo
		"B"	Tiempo Completo
			Medio Tiempo
		"C"	Tiempo Completo
			Medio Tiempo
Titular	"A"	Tiempo Completo	
		Medio Tiempo	
	"B"	Tiempo Completo	
		Medio Tiempo	
	"C"	Tiempo Completo	
		Medio Tiempo	

Profesor o Investigador	Asociado	A	Tiempo Completo
			Medio Tiempo
		B	Tiempo Completo
			Medio Tiempo
		C	Tiempo Completo
			Medio Tiempo
	Titular	A	Tiempo Completo
			Medio Tiempo
		B	Tiempo Completo
			Medio Tiempo
		C	Tiempo Completo
			Medio Tiempo

En las contrataciones por vías excepcionales no se someten a las evaluaciones y como lo veremos en el presente capítulo el personal académico así contratado tiene una particularidad, ya que se supone que es una contratación de manera excepcional o para la realización de una obra determinada, pero en la realidad la Universidad Nacional Autónoma de México contrata al personal durante 10, 15 o mas años, renovándoles su contrato individual de trabajo año con año, sin que se sometan a la participación de un concurso de oposición abierto.

4.1. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 51 DEL ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Para poder analizar el artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, derivado del Título Cuarto, Capítulo V, Sección C, Ingreso por Contrato, veremos que en el artículo 49 de dicho Estatuto se inicia la contratación por vía excepcional cuando los programas de trabajo de una dependencia requiere aumento de Personal Académico y existan partidas presupuestales disponibles, o cuando sea declarado desierto un concurso, se podrá contratar nuevo personal para la prestación de servicios profesionales o para la realización de una obra determinada, siendo estas formas las que nos interesa para entrar al estudio del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Y para efecto de realizar el análisis del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México primeramente se transcribe y el cual reza:

“Artículo 51.- En la contratación de Personal Académico, se deberá seguir el procedimiento que se señala en el estatuto para el concurso de oposición o concurso abierto para ingreso, salvo en casos excepcionales o para la realización de una obra determinada. En estos dos últimos casos los términos de la contratación deberán ser previamente aprobador por el consejo técnico, interno o asesor, oyendo la opinión de la comisión dictaminadora respectiva. El personal así contratado sólo podrá adquirir la definitividad a través de un concurso de oposición para ingreso.”

Del precepto estatutario antes citado se desprende que solo para ser considerado Personal Académico, se deberá participar en un concurso de oposición abierto o para ingreso y ser dictaminado ganador, pero existen dos excepciones que menciona en el artículo antes transcrito, que son, contratación excepcional y contratación para la realización de una obra determinada, de lo que se desprende lo siguiente:

- Que aún y cuando se este contratado por alguna de esas dos formas, el personal así contratado, es personal académico y debe ser considerado como tal;
- Que para su contratación no se necesito la participación en un concurso de oposición;
- Que está contratado por caso excepcional y que no se ha participado en un concurso de oposición para ingreso o concurso abierto;
- Que se está contratado para la realización de una obra determinada y que no se ha participado en un concurso de oposición para ingreso o concurso abierto;
- Que su contratación debe ser aprobada por el Consejo Técnico;
- Que para adquirir su definitividad, primero debe regularizar su plaza participando y ganando un concurso de oposición para ingreso o concurso abierto;
- Que después de ganar el concurso para ingreso o concurso abierto, se debe someter a un concurso para promoción o concurso cerrado.

Por lo anterior se puede concluir que para ser contratado a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México es necesario que sea aprobada dicha contratación por el órgano colegiado denominado Consejo Técnico, el cual será de la dependencia de que se trate la contratación.

Por lo que al establecer el artículo en análisis, que el personal que sea contratado a través de este artículo, podrá obtener la definitividad a través de un concurso de oposición para ingreso, se entiende que el Personal Académico, deberá someterse primeramente a la evaluación en un concurso de oposición abierto o para ingreso, ser dictaminado ganador, desarrollar sus actividades durante tres años en dicha categoría y nivel y cumplir con las obligaciones que para tal efecto tiene la categoría y nivel en la que está contratado, para poder tener derecho a ser dictaminado en un concurso de oposición para promoción o cerrado y determinar si es procedente otorgarle su definitividad y así poder tener una relación de trabajo con la Universidad Nacional Autónoma de México por tiempo indeterminado.

En ese orden de ideas, al establecerse en el artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, que el personal así contratado sólo podrá adquirir la definitividad a través de concurso de oposición para ingreso, señala la obligación del personal académico contratado bajo dicho artículo de solicitar y participar en un concurso de oposición para ingreso, debiéndose entender que ya forma parte del personal académico, sólo que en este caso por excepción o por obra determinada y por otra parte la obligación de la Universidad Nacional Autónoma de México de abrir un concurso de oposición para ingreso, para que el personal así contratado pueda legalizar su plaza que ha venido desempeñando por varios periodos lectivos.

Asimismo para un mejor análisis del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México se analizará por separado la contratación por caso excepcional, la contratación para la realización de una obra determinada y la aprobación por parte del consejo técnico respectivo oyendo la opinión de la comisión dictaminadora ya sea para la contratación por caso excepcional o para la realización de una obra determinada.

4.1.1. CONTRATACIÓN POR CASO EXCEPCIONAL

Conforme al artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, las excepciones al principio de la estabilidad en el empleo son los siguientes:

- Tiempo Determinado; y
- Obra Determinada.

Pero también puede ser por Inversión del Capital Determinado, que como lo señala el artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo es para la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, entonces podemos decir que existen tres excepciones para la contratación en una relación laboral.

Tiempo determinado lo entenderemos conforme el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo que establece tres hipótesis por las cuales la misma ley permite celebrar un contrato por tiempo determinado y que son:

- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

Por mencionar un ejemplo es la celebración de un contrato, para la venta de artículos navideños que el contrato dura hasta en tanto se encuentre vigente la temporada ya que el objetivo primordial sería vender todos los

artículos posibles durante un tiempo determinado ya que no se estaría a en el entendido de vender un número determinado sino vender por un tiempo determinado.

- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador

Que como se especifica, es la celebración de un contrato donde un trabajador cubre a otro que está de licencia, en este caso el trabajador que pacta bajo un contrato por tiempo determinado se encuentra en la calidad de interino porque cubre al titular por el tiempo que dure su licencia, como lo establece la cláusula 13 fracción I del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.

- Los demás que se prevean en la Ley;

Y que precisamente puede ser la inversión del Capital, en un ejemplo muy común, es la explotación de una mina como lo refiere el artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo y que en la Legislación Universitaria aplicable, a los académicos no se contempla por lo que su análisis se obvia.

Ahora bien la contratación por caso excepcional, aun y cuando este tipo de contratación no esta contemplada en la Ley Federal del Trabajo, se crea este tipo de contratación conforme a la autonomía que el Estado le otorga a la Universidad, pero como ya lo mencionamos los derechos de los trabajadores académicos aun cuando estén contratados por caso excepcional, es decir, que no se han sometido a un concurso de oposición abierto, esto no puede ir en detrimento de sus derechos, para adquirir su estabilidad en el empleo.

Lo anterior en virtud de que en la misma Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México se establece precisamente en su artículo 13, que los derechos de los trabajadores académicos en ningún momento podrán

ser inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo.

Así entonces las autoridades de la universidad no deberían utilizar de manera discrecional, tal y como se hace en la práctica, la contratación de personal académico bajo la supuesta fundamentación de que se trata de un caso excepcional, ya que en la realidad, se presentan contrataciones en las cuales se prorrogan dichas contrataciones por caso excepcional, sin justificar de que se trate de dicha naturaleza la contratación, por periodos de varios años renovando su contrato individual de trabajo año tras año.

Entonces sí la Universidad realiza una contratación, aun y cuando goza de autonomía para regular los procedimientos por los cuales ingresan, se promueven y logra su permanencia el personal académico, esto no debía ser ocupada para violentar los derechos de los trabajadores académicos contratados a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, ya que de otra forma se debería establecer un periodo para que después de éste, se de la oportunidad del derecho a obtener su estabilidad laboral, mediante un procedimiento de concurso de oposición abierto, tal y como lo establece el mismo artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.

En el caso específico de la contratación del Personal Académico por caso excepcional tiempo determinado que sea a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, bajo el fundamento de que está contratado por caso excepcional, se deberá especificar en el contrato individual de trabajo el motivo por el cual se da origen a la contratación y no como habitualmente lo realiza la universidad, que sólo menciona que es por caso excepcional con fundamento en el artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México y nunca se señala el motivo que originó la contratación de ese

trabajador, debiendo utilizar la contratación si es el caso, sólo por una única vez y para el caso de renovación del contrato por necesidades de la dependencia, se deberá aplicar el derecho al trabajador así contratado, de abrir un concurso de oposición abierto para efecto de legalizar su plaza y estar conforme previsto en el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.

4.1.2. CONTRATACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE UNA OBRA DETERMINADA

Para la celebración de un contrato individual de trabajo para la realización de una obra determinada, como ya lo vimos solo puede realizarse cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a desarrollar. En cuanto a los trabajadores académicos esta excepción a la regla general se actualiza cuando se imparte un curso, una conferencia o para la aplicación de un examen y que por su naturaleza sólo se realiza por una sola ocasión y que para el caso de que se repita el trabajo, no debe ser de manera periódica o no se sabe con certeza las fechas exacta de su realización y que se encuentran sujetas a una preparación previa de dicho acontecimiento.

Ahora bien la contratación por obra determinada, se debe realizar conforme los lineamientos que la misma Ley Federal del Trabajo establece, es decir, cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a realizar, siempre tomando en cuenta que los derechos de los trabajadores académicos no pueden estar por debajo de los establecidos en la Ley Federal del Trabajo, es decir, que tienen derecho a obtener su estabilidad en el empleo, ya que como lo hemos venido mencionando y porque nos parece muy importante reiteraremos que en la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México se establece, que los derechos de los trabajadores académicos en ningún momento podrán ser inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que las autoridades de la Universidad las cuales intervienen en la contratación del personal académico no deberían utilizar de manera discrecional, la contratación bajo la fundamentación de que se trata de una obra determinada ya que como lo hemos analizado sólo se puede realizar dicha contratación conforme lo establece la Ley Federal del Trabajo, a mayor abundamiento se encuentra pactado precisamente en la cláusula 19 segundo párrafo del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, que la contratación por obra determinada puede realizarse solamente cuando así lo exija su naturaleza.

Entonces si la Universidad Nacional Autónoma de México realiza una contratación, por diversos periodos, renovando la contratación por obra determinada, aun y cuando goza de autonomía para regular los procedimientos por los cuales ingresan, se promueven y logra su permanencia el personal académico, esto no debía ser ocupada para violentar los derechos de los trabajadores académicos contratados a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, ya que de otra forma se debería establecer un periodo para que después de éste, se de la oportunidad del derecho a obtener su estabilidad laboral, mediante un procedimiento de concurso de oposición abierto, tal y como lo establece el mismo artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Así entonces en la contratación del Personal Académico por tiempo determinado que sea a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, bajo el fundamento de que esta contratado por obra determinada, se deberá especificar en el contrato individual de trabajo, el trabajo consistente en la obra a desarrollar, ya que es, el motivo por el cual se da origen a la contratación y no como habitualmente lo realiza la universidad, que solo menciona que es por obra determinada, en el peor de los casos, con fundamento en el artículo 51

del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México y nunca se señala el motivo que originó la contratación de ese trabajador, debiendo utilizar la contratación si es el caso, solo por el periodo en el cual se desarrolla o concluye la obra determinada y para el caso de renovación del contrato por necesidades de la dependencia, se deberá aplicar el derecho al trabajador así contratado, de abrir un concurso de oposición abierto para efecto de legalizar su plaza y estar conforme previsto en el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, lo anterior para su estricta y correcta aplicación del artículo materia de de nuestra investigación.

4.1.3. APROBACIÓN DEL CONSEJO TÉCNICO PARA LA CONTRATACIÓN POR CASO EXCEPCIONAL O PARA LA REALIZACIÓN DE UNA OBRA DETERMINADA

Primeramente se mencionará que el fundamento de los Consejos Técnicos se encuentra en los artículos 3 y 12 de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, el primero de ellos menciona que una de la autoridades universitarias serán los Consejos Técnicos a que se refiere el artículo 12 de la Ley en cita, la cual estipula que en las facultades y escuelas se constituirán Consejos Técnicos integrados por un representante profesor de cada una de las especialidades que se impartan y por dos representantes de todos los alumnos. Las designaciones se harán de la manera que determinen las normas reglamentarias que expida el Consejo Universitario.

Para coordinar la labor de los Institutos, se integrarán dos Consejos: uno de la Investigación Científica y otro de Humanidades.

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

Por lo anterior se concluye que existen los siguientes consejos técnicos:

- Consejo Técnico de Facultad;
- Consejo Técnico de Escuela;
- Consejo Técnico de Humanidades; y
- Consejo Técnico de la Investigación Científica.

En ese contexto y como ya se mencionó se establece en los artículos 76, 77, 79 inciso e) y 106 inciso e) todos del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, el órgano competente para emitir la resolución final, con respecto a los procedimientos de concursos de oposición es el Consejo Técnico, por lo que, las comisiones dictaminadoras deberán someter su dictamen al Consejo Técnico respectivo, a efecto de que éste dé la resolución definitiva.

En ese orden de ideas, como también lo establece el artículo 81 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México uno de los órganos que interviene en los procedimientos de Ingreso y promoción del personal académico lo es el Consejo Técnico.

Por tal motivo se encuentra regulado en el artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México que el Consejo Técnico en los casos de contratación a que se refiere dicho artículo, deberán ser previamente aprobados por el Consejo Técnico, Interno o Asesor, de la dependencia respectiva, oyendo la opinión de la Comisión Dictaminadora.

Ahora bien y por considerarlo necesario para nuestro estudio se presenta un formato de aprobación del Consejo Técnico para la Contratación por obra determinada a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, el cual se agrega como anexo 1.

Como se puede desprender del formato de aprobación del Consejo Técnico para la Contratación por obra determinada a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, el cual también se utiliza para la contratación por caso excepcional, en el mismo no se establece claramente el tiempo de la obra determinada que se va a realizar, así como tampoco se especifica claramente porque es obra determinada, a mayor abundamiento las actividades encomendadas en la aprobación por parte del Consejo Técnico, consisten en actividades permanentes para lograr uno de los objetivos de la Universidad Nacional Autónoma de México, por lo cual no se puede considerar obra determinada.

Por lo anterior se puede comprobar que el Consejo Técnico utiliza de manera discrecional las formas de contratación establecidas en el artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, por lo que consideramos que el personal académico así contratado es el más desprotegido entre los de la comunidad académica universitaria.

4.1.4. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO CONTRATADO MEDIANTE EL ARTÍCULO 51 DEL ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Aún y cuando en todo contrato individual de trabajo se deben establecer todas y cada una de las condiciones de trabajo tal y como lo establece el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, en dicho escrito se debe contener lo siguiente:

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible;
- El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;
- La duración de la jornada;
- La forma y el monto del salario;
- El día y el lugar de pago del salario;
- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y
- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Ahora por considerarlo necesario para nuestro estudio se presenta un formato de contrato individual de trabajo, del personal académico contratado a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, el cual se identifica como anexo 2,

Como se puede apreciar en el anexo 2, consistente en el contrato individual de trabajo para la contratación por caso excepcional a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, el cual también se utiliza para la contratación por obra determinada, en el mismo y conforme los requisitos que establece el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo que mencionamos anteriormente, no se establece los siguientes:

- Edad y domicilio del patrón;
- El servicio o servicios que deban prestarse, lo que se determinará con la mayor precisión posible;
- El día y el lugar de pago del salario;
- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y
- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón (aun cuando existe Contrato Colectivo de Trabajo).

Por lo que se considera que la Universidad Nacional Autónoma de México, transgrede los derechos del personal académico contratado a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, en virtud de que como lo hemos venido mencionando, los derechos del personal académico en ningún momento podrán ser inferiores a los establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

En ese orden de ideas aun y cuando la Universidad goza de Autonomía, la misma no puede ser utilizada para no cumplir con las disposiciones legales establecidas tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ahora bien y por lo que respecta al presente estudio en relación del personal contratado a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, el contrato individual de trabajo, debería especificar con toda claridad porque es que se

trata de una contratación por caso excepcional o en su caso por obra determinada.

De igual forma del contrato individual de trabajo en estudio, se aprecia de la parte superior derecha que el trabajador es considerado como personal académico, así como del renglón correspondiente a observaciones, se aprecia la leyenda:

“Contrato por CASO EXCEPCIONAL. (art. 51 E.P.A.) Remuneracion EQUIVALENTE a la categoría y nivel señalados.

Para formar parte del personal académico, deberá APROBAR un concurso de oposición abierto y, posteriormente para adquirir la DEFINITIVIDAD y/o promoción DEBERÁ participar y obtener resolución favorable en un concurso de oposición cerrado.

(art. 51, 66, y 78 del EPA)”

De la observación antes transcrita se concluye:

- Que la contratación de dicho personal académico, no se trata de caso excepcional, porque no se trata de una contratación por una sola vez;
- Que se le establecen condiciones para adquirir su estabilidad en el empleo;
- Que el personal así contratado para obtener su estabilidad en el empleo se debe someter primeramente a un concurso de oposición abierto y posteriormente a un concurso de oposición cerrado; y
- Que su remuneración es equivalente a una de las contempladas como personal académico por tratarse de un Técnico Académico.

A mayor abundamiento las actividades encomendadas al personal contratado a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, consisten en actividades permanentes y necesarias, para lograr uno de los objetivos o fines de la

Universidad Nacional Autónoma de México, por lo cual no se puede considerar caso excepcional dicha contratación.

De todo lo anterior se puede apreciar que el Consejo Técnico utiliza de manera discrecional las formas de contratación establecidas en el artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, por lo que se considera que el personal académico así contratado es el más desprotegido entre los de la comunidad académica universitaria, ya que el personal así contratado al momento de solicitar su concurso de oposición abierto a efecto de legalizar su plaza se le niega su apertura de concurso de oposición con el argumento, entre otros, de que no es considerado personal académico y por lo tanto no tiene el derecho de solicitar concurso de oposición, situación que realizan los presidentes del Consejo Técnico de las dependencias universitarias, tomando atribuciones que no les corresponde, en virtud de que la Legislación Universitarias prevé el derecho de solicitar su concurso de oposición, con la obligación de la Universidad de abrirlo y llevar a cabo el procedimiento de evaluación.

4.2. LA ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL ACADÉMICO CONTRATADO MEDIANTE EL ARTÍCULO 51 DEL ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Primeramente se menciona que la estabilidad es un derecho que se concede a todo trabajador el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato y que en ámbito universitario se le denomina definitividad.

Por lo que se puede decir que la definitividad es la calidad del trabajador académico para conservar su empleo siempre y cuando cumplan con las estipulaciones pactadas y que la materia que dio origen a la contratación subsista, imponiendo a la Universidad la obligación de prorrogar la relación laboral en tanto el trabajador no de motivo a la terminación de la relación laboral justificada, sin responsabilidad para la propia Universidad, por las causales expresamente determinadas por la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la estabilidad en el empleo denominada también estabilidad laboral, primeramente se manifiesta que esta figura jurídica para los trabajadores académicos contratados a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, causa demasiada incertidumbre al trabajador en su actividad diaria, ya que se encuentra con la incertidumbre de que al momento de la terminación de su contratación, que en la mayoría de las veces es por un año lectivo, ya no se le renueve su contrato individual de trabajo, situación que se presenta con mucha regularidad y en todo caso que realizan las autoridades universitarias, negando con ello el derecho al trabajador de obtener su estabilidad en el empleo, incurriendo la Universidad como patrón en separar al trabajador de su empleo sin responsabilidad alguna.

Por otro lado y conforme el principio de que los derechos de los trabajadores académicos en ningún momento podrán ser inferiores a los consagrados en la Ley Federal del Trabajo diremos que la definitividad para un trabajador académico debe producir los siguientes efectos:

- Que es un derecho del trabajador académico.
- Que le da al trabajador académico permanencia en el empleo
- Que el trabajador académico debe cumplir con sus obligaciones

académico laborales.

- Limita la rescisión del contrato individual de trabajo por parte de la Universidad sin causa justificada.
- Exige a la Universidad la existencia de una causal de rescisión, establecida en la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que para la obtención de la estabilidad en el empleo para el Personal Académico que es contratado por artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México como ya lo hemos mencionado, se necesitaría participar como lo contempla el mismo artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, primeramente en un Concurso de Oposición para Ingreso o Concurso Abierto, debiendo resultar favorable en la evaluación y ratificación por parte del consejo técnico, para que en segundo lugar después de transcurridos tres años y cumpliendo con las obligaciones que para tal efecto señala el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, tenga derecho el trabajador académico a someterse a una evaluación en un concurso de oposición para promoción o concurso cerrado, para determinar, sí es el caso, de otorgarle la definitividad y promoverlo de categoría y nivel, definitividad que se equipara a obtener una relación laboral con la Universidad Nacional Autónoma de México por tiempo indeterminado.

Es así como el Personal Académico que es contratado a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México puede obtener su estabilidad en el empleo, que contrario a la regla general cualquier otro trabajador adquiere desde el momento en que empieza su relación laboral con el patrón.

4.3 DERECHOS DEL PERSONAL ACADÉMICO CONTRATADO A TRAVÉS DEL ARTÍCULO 51 DEL ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO PARA SOLICITAR LA APERTURA DE SU CONCURSO DE OPOSICIÓN

Conforme a todo lo antes mencionado en el presente capítulo, a efecto de establecer con precisión la situación en la que se encuentra el personal académico contratado a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México se menciona que cuentan con los siguientes derechos académicos:

- ❖ Realizar sus actividades de acuerdo con el principio de libertad de cátedra e investigación, de conformidad con los programas aprobados por el respectivo consejo técnico, interno o asesor;
- ❖ Percibir la remuneración correspondiente a su nombramiento o contrato; los aumentos generales y los establecidos por razón de antigüedad;
- ❖ Obtener, de acuerdo con los recursos presupuestales disponibles y en forma independiente de la promoción a categorías o niveles más elevados, los aumentos que conceda la Universidad Nacional Autónoma de México al revisar anualmente los sueldos del personal académico;
- ❖ Recibir las prestaciones que les otorguen la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y las demás disposiciones legales aplicables;
- ❖ Conservar su adscripción de dependencia, su categoría y nivel, pudiendo ser cambiados únicamente de acuerdo con los procedimientos que establece este Estatuto;

- ❖ Laborar 40 horas a la semana cuando se trate de personal de tiempo completo y 20 horas semanarias cuando sea de medio tiempo;
- ❖ El tiempo total de servicios que preste el personal académico a la Universidad en cualquier cargo, no podrá exceder de 48 horas semanales;
- ❖ Disfrutar con goce de salado los días de descanso obligatorio que determinen las leyes;
- ❖ Disfrutar de 40 días naturales de vacaciones al año de acuerdo con el calendario escolar y, en su caso, con el calendario de actividades de la dependencia a la que estén adscritos, y recibir la prima correspondiente;
- ❖ Gozar de licencias en los términos del Estatuto y de las demás disposiciones aplicables;
- ❖ Disfrutar en total de 90 días naturales de descanso, repartidos antes y después del parto, percibiendo salado íntegro;
- ❖ Manifestar su situación académica dentro y fuera de la UNAM y hacer uso de la toga universitaria de acuerdo con el reglamento respectivo;
- ❖ Recibir las distinciones, estímulos y recompensas que les correspondan de acuerdo con la Legislación Universitaria;
- ❖ Votar en los términos que establecen los reglamentos respectivos, para la integración de los consejos técnicos y Universitario u otros cuerpos colegiados y, en su caso, formar parte de dichos órganos;

- ❖ Ser notificado de las resoluciones que afecten su situación académica en la UNAM e inconformarse de ellas, con arreglo a la Legislación Universitaria aplicable;
- ❖ Conservar los derechos que este Estatuto, les confiere, cuando sean nombrados por la Junta de Gobierno o por el Rector de la Universidad, para el desempeño de un cargo académico-administrativo de tiempo completo;
- ❖ Organizarse en forma libre e independiente de conformidad con las disposiciones de la Ley Orgánica y del Estatuto General de la Universidad; y
- ❖ Percibir por trabajos realizados al servicio de la Universidad las regalías que les correspondan por concepto de derechos de autor y/o de propiedad industrial.

Derechos contemplados en el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, además de los especificados para cada una de las categorías, que como académico al servicio de la Universidad se puede adquirir.

Ahora bien por lo que respecta a los derechos laborales derivados de la contratación que mantienen con la universidad a través de su artículo 51 del Estatuto del Personal Académico, el personal así contratado debe gozar de derechos como son:

- Que si su contratación se trata de caso excepcional y se prorroga por dos o más ocasiones no sea considerada como tal.
- Que si su contratación si se trata de una obra determinada y se prorroga por dos o más ocasiones no sea considerada como tal.

- Que se establezcan los derechos para adquirir su estabilidad en el empleo;
- Que el personal así contratado para obtener su estabilidad en el empleo tiene derecho a solicitar su concurso de oposición abierto o procedimiento igualmente idóneo, con la obligación de la Universidad de abrirlo en términos de lo establecido en el Estatuto del Personal Académico.
- Que su calidad de personal académico debe ser reconocida en todo momento por las autoridades universitarias.
- Que cuando se realice una contratación a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, la dependencia justifique la necesidad de dicha contratación ante el cuerpo colegiado correspondiente.
- Que el personal académico contratado a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, debe gozar de todos los derechos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM.
- Y tal vez el mas importante, de que si el trabajador académico contratado a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México solicita su concurso de oposición abierto, desde ese momento no puede 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 de oposición que solicito, incluidos los recursos que procedan, tal y como se establece en la cláusula 14 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- El Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México debe aplicar en toda su extensión al personal académico contratado a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México en todos los ámbitos.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Las condiciones laborales del personal académico contratado a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, son especialmente peculiares, en virtud de que tal y como se ha desarrollado en esta investigación, son trabajadores especiales ya que su ingreso, promoción y permanencia en el trabajo se definen por actos académicos y procesos denominados concursos de oposición. Esta característica hace única a la relación de trabajo del personal académico contratado a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, por lo tanto, las reglas que determinan la vida laboral del personal académico contratado a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México son complejas e involucran una serie de disposiciones legales que son necesarias conocer, manejar e interpretar, para entender mejor esta peculiar contratación.

SEGUNDA. No es posible percibir una línea divisoria entre lo académico y lo laboral, para poder decir ¿Dónde es aplicable la Ley Federal del Trabajo? y ¿Dónde el Estatuto del Personal Académico y en que momento se contraponen o complementan? Es una mezcla, aun y cuando en la Ley Federal del Trabajo se contemplan los derechos mínimos como trabajador, pero cuando se empieza a conocer con detalle la situación laboral del trabajador académico se torna más difícil de entender y comprender a mi parecer por los siguientes aspectos:

- El desconocimiento de la Legislación Universitaria, tanto por lo propios académicos como por los Directivos o Autoridades Universitarias de la Institución Universitaria de que se trate.
- Una Legislación antigua y desacorde con los tiempos actuales por las cuales esta pasando la Universidad Nacional Autónoma de México.

- Una Legislación con parches y remiendos denominados “Interpretación de la Legislación Universitaria” que realiza el Abogado General de la Universidad Nacional Autónoma de México, que pretende hacer las veces de Jurisprudencia en un ámbito Universitario y que de no conocerse y dominarse, lejos de una interpretación correcta puede hacerse un obstáculo para la comprensión de las relaciones de trabajo del personal académico en especial del contratado a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Desconocimiento de la Jurisprudencia y tesis relacionadas con la Universidad Nacional Autónoma de México la cual se han generado en los Tribunales y en la Suprema Corte de Justicia de la Nación con motivo de juicios académicos.

TERCERA. Es necesario informar con la mayor claridad y amplitud de preferencia al ingreso de la prestación de servicios, a los académicos contratados a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, de sus derechos y obligaciones, así como actualizar mediante cursos a los Directivos y Autoridades Universitarias, para que estos no ejerzan sus funciones de manera equívoca o fuera de los lineamientos establecidos por la Legislación Universitaria.

CUARTA. Sólo con el conocimiento, actualización e investigación profesional de cada uno de los instrumentos y figuras jurídicas que intervienen en la relación académica del personal contratado a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, se estará en posibilidad de asesorar correctamente a la Institución para actuar con justicia y, al personal académico conocer sus derechos y poderlos ejercitar.

Es evidente la necesidad de modificar la Legislación Universitaria, en concreto el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, no es posible que con más de treinta años de vida no se haya hecho modificaciones de fondo que empaten a la contratación del personal académico a través del artículo 51 con la realidad universitaria y del país.

QUINTA. La ley es el lineamiento para que las personas y las instituciones dirijan sus acciones con un orden en un marco de respeto y armonía, en un Estado de Derecho, si esta ley no responde a las necesidades de las personas o de las instituciones es posible que se viva en una anarquía o descomposición entre sus miembros, por este motivo y con mayor razón en nuestra Máxima Casa de Estudios se hace obligatoria una reforma al artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, para una mejor aplicación respecto a la contratación del personal académico contratado a través de dicho fundamento.

SEXTA. Una reforma a la Legislación Universitaria que se realice por peritos en la materia, ya que a mi parecer es una rama distinta al derecho común, generando un área mas de especialización del derecho, es decir, el Derecho Universitario en la Universidad Nacional Autónoma de México, se debe considerar como una especialidad del conocimiento del jurista y en esta circunstancia las modificaciones y reformas que se lleven a cabo deberán ser supervisadas y en su caso legisladas por abogados especializados en la propia Legislación Universitaria, que cuenten con la experiencia necesaria que los faculte para emitir opiniones validas y acordes a las necesidades de una Universidad Nacional Autónoma de México actual, tomando siempre en cuenta el marco legal ya establecido, por el cual se vive en un Estado de Derecho.

SÉPTIMA. Derivado del análisis realizado en la presente tesis, de una de las formas de contratación como lo es, la del personal académico contratado a

través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, en cada una de las posibilidades que presenta su propia definición, protección y defensa, es necesario advertir que no solo es complejo sino complicado y difícil de entender en su conjunto las diversidades que encierra el propio Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México en este tema y, en los muchos otros que trata, por lo que me permito considerar conveniente la implementación de una asignatura denominada Derecho Universitario, en el plan de estudios de la carrera de Licenciado en Derecho que se imparte en nuestra institución, en la cual se contemple el estudio de los derechos y obligaciones del personal académico al servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México.

OCTAVA. Debido a que el Personal Académico que es contratado por artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México y que en la práctica como ya se dijo y se considera, no es correctamente contratado, ya que en su relación laboral no se encuadra en los supuestos del espíritu del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, se debe analizar y limitar la contratación del personal académico bajo este fundamento, para que en relación con la Legislación Universitaria y la Ley Federal del Trabajo, se realice una contratación correcta y apegada a Derecho.

Así mismo se deberá implementar un cambio en el contrato individual de trabajo del personal académico contratado a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, en el cual, cuando así proceda la contratación, se especifique detalladamente y con la mayor claridad porque se trata o de un caso excepcional u obra determinada.

NOVENA. Para el caso de que se siga utilizando de manera incorrecta la contratación del personal académico, por parte de las autoridades

universitarias, por virtud de prorrogarle su contratación bajo el fundamento de una contratación por artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, se deberá obligar a la legalización de la plaza mediante los concursos de oposición, a los cuales tiene derecho, a efecto de que el personal así contratado adquiera su Definitividad.

Por lo tanto en la contratación de personal académico a través del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, que se prorrogue en dos o mas ocasiones, la Universidad debe tener la obligación de regularizar la contratación de dicho personal a través de los procedimientos de concurso de oposición a efecto de legalizar la plaza del personal académico, lo cual deben cumplir cabalmente los titulares de las dependencias, siguiendo los lineamientos que marca la Legislación Universitaria.

DÉCIMA. Asimismo se llega a la conclusión de que el personal académico sólo se podrá contratar mediante el fundamento del artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México cuando el personal así contratado realice actividades que sean consideradas por la Ley Federal del Trabajo y por la propia Legislación Universitaria como caso excepcional, es decir, porque se realiza de manera única y no vuelva a existir el motivo para la prorroga del contrato, o bien que la obra que de origen a la contratación concluya y que no sea considerada como una actividad permanente para el logro de alguno de los objetivos de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Anexo 1



CONSEJO TÉCNICO DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Oficio CJIC/CTIC/0474/2004
Asunto: Contrato para obra
determinada

LIC.
INSTITUTO DE QUIMICA
Presente

Comunico a usted que el Consejo Técnico de la Investigación Científica en su sesión ORDINARIA del 4 DE MARZO DEL 2004, con fundamento en el artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la UNAM, acordó:

APROBAR su contrato para obra determinada, por 1 AÑO, a partir del 1o. DE MARZO DEL 2004, por 40 horas a la semana, con sueldo mensual EQUIVALENTE A TECNICO ACADEMICO TITULAR 'A' DE TIEMPO COMPLETO, con el objeto de DAR RESPUESTA MEDIANTE LOS RECURSOS DE LA BIBLIOTECA DEL INSTITUTO A LAS NECESIDADES DE INFORMACION A LOS INVESTIGADORES, TECNICOS ACADEMICOS, PROFESORES, ESTUDIANTES Y USUARIOS EXTERNOS QUE LA REQUIEREN.

Atentamente

"Por mi raza hablará el espíritu"
Cd. Universitaria, D.F. a 5 de marzo del 2004

DR. RENÉ DRUCKER COLÍN
PRESIDENTE DEL CONSEJO TECNICO DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA

C.C.P. DIRECTOR DE LA DEPENDENCIA
COMISION DICTAMINADORA DE LA DEPENDENCIA
DIRECTOR GENERAL DE PRESUPUESTO UNIVERSITARIO

Acta 1245


RDC/BCM/ste

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

TELS. 5622 4164•58•74 FAX: 5622 4165 E-mail: ctic@servidor.unam.mx

Anexo 2

4.- INTERESADO



Sistema Integral de Personal

SR. RECTOR
DE LA U.N.A.M.
PRESENTE:

U. N. A. M.

PERSONAL	No. OFICIO
ACADÉMICO	7-321-1-366
	No. DE EXPEDIENTE
	116268

ME PERMITO PRESENTAR A UD. EL SIGUIENTE MOVIMIENTO:

EN: INSTITUTO DE QUÍMICA						
SOLICITUD DE: <input checked="" type="checkbox"/> ALTA <input type="checkbox"/> BAJA <input type="checkbox"/> LICENCIA <input type="checkbox"/> CON SUELDO <input type="checkbox"/> SIN SUELDO						
POR CAUSA DE:						
<input type="checkbox"/> NUEVO INGRESO	<input type="checkbox"/> REMUNERACION ADICIONAL					
<input type="checkbox"/> REINGRESO	<input type="checkbox"/> AUMENTO DE HORAS					
<input type="checkbox"/> PRORROGA	<input type="checkbox"/> PROMOCION					
<input type="checkbox"/> OTRO NOMBRAMIENTO	<input type="checkbox"/> REANUDACION DE LABORES					
<input type="checkbox"/> INTERINATO	<input type="checkbox"/> ENFERMEDAD					
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> GRAVIDEZ					
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> AÑO SABATICO					
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> COMISION OFICIAL					
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> REVOCACION					
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> SUSPENSION					
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> RENUNCIA					
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> DEFUNCION					
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ESTUDIOS EN EL PAIS					
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ESTUDIOS EN EL EXTRANJERO					
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> PARTICULAR					
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> RESCISION					
DE: Prórroga,						
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES						
AURC-						
NACIONALIDAD	CON DOMICILIO EN: CALLE Y NUMERO	COLONIA	POBLACION	ESTADO	C.P.	TELEFONO No.
MEXICANA	MONTERREY #	TLALNEPANTLA			54150	
SEXO	ESTADO CIVIL	CON CLAVE Y CATEGORIA DE:				
F	SOLTERO	19484 TÉCNICO ACADÉMICO TITULAR "A" TIEMPO COMPLETO [A CONTRATO]				
EN LA ASIGNATURA DE:						
SUELDO O REMUNERACION MENSUAL (NUMERO Y LETRA)						
\$8,852.00 (OCHO MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y DOS PESOS 00/100 M.N.)						
AFECTA A NOMINA						
HORAS SEMANARIAS PROPUESTAS	TEORICAS, PRACTICAS, TOTAL	FECHA EN QUE CAUSA EFECTOS EL MOVIMIENTO	A PARTIR DEL DIA	MES	AÑO	CON LIMITE AL DIA MES AÑO
0.0	40.0	01/03/2004				28/02/2005
CODIGO PROGRAMATICO	PROG.	SP	DEP.	SO	PARTIDA	DIG.
	31	02	321	01	147	03
EN CASO DE PROMOCION O TRANSFERENCIA			CATEGORIA ANTERIOR		NUM. DE PLAZA EN NOMINA ANTERIOR	
ADSCRIPCION ANTERIOR					67105-23	
EN SUSTITUCION DE: (NOMBRE COMPLETO)						
HORARIO LABORABLE						
LU 09:00-14:00;16:00-19:00	SUELDO ANTERIOR					
MA 09:00-14:00;16:00-19:00	COMPENSACION ANTERIOR					
MI 09:00-14:00;16:00-19:00	COMPLEMENTARIO ANTERIOR					
JU 09:00-14:00;16:00-19:00	COMISION DEL ESCALAFON ADMINISTRATIVO					
VI 09:00-14:00;16:00-19:00	PROCEDE		NO PROCEDE			
ANTIGÜEDAD						
<input type="checkbox"/> ADMINISTRATIVA <input type="checkbox"/> DOCENTE <input type="checkbox"/> INVESTIGACION						
OBSERVACIONES: (PARA SER UTILIZADO POR LA DIRECCION GENERAL DE PERSONAL)						
2225						
"Contrato por CASO EXCEPCIONAL (art. 51 E.P.A.). Remuneración EQUIVALENTE a la categoría y nivel señalados. Para formar parte del personal académico, deberá APROBAR un concurso de oposición abierto y, posteriormente para adquirir la DEFINITIVIDAD y/o promoción DEBERA participar y obtener resolución favorable en un concurso de oposición cerrado. (arts. 51,66 y 78 del EPA)"						
ATENTAMENTE						
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"						
16 de Marzo de 2004						
A _____						
EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA						
CONFORME						

EL INTERESADO						
NOMBRE:						
FOLIO CIC 0570/04						

EL DIRECTOR GENERAL DE PERSONAL						
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO DE LA UNAM						

DGP-02-85-0

FUENTES DE CONSULTA.

BIBLIOGRÁFICAS

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Sista, México.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, Año 1985.

CARAMON ARANA, Cristina, et al., La Comunicación Aplicada en la Investigación. Segunda Edición Corregida y Aumentada, UNAM, México, 2002.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Editorial Trillas, México, 1997.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Novena Edición, Porrúa, México, 1999.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Editorial Porrúa, Año 1997.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, Undécima Edición Actualizada, Editorial Porrúa, Año 1996.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México, 1954.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Octava Edición, Editorial Porrúa, México, 1982.

GONZÁLEZ OROPEZA, Manuel. Génesis de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, U.N.A.M., México, Año 1980.

JIMENEZ RUEDA, Julio. Historia Jurídica de la Universidad de México, UNAM, Facultad de Filosofía y Letras, México, 1995.

MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo, Editorial Trillas, S. A., México, 1987.

PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo, Sexta Edición, Tecnos, España, 1960.

PINTO MAZAL, Jorge. La Autonomía Universitaria, U.N.A.M., México, Año 1974.

RAMIREZ MARTINEZ, JUAN M., *et al.*, Curso de Derecho del Trabajo, 8ª Edición, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.

RUSSOMANO, Mozart Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, Segunda Edición, UNAM, México, 1981.

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

SILVA HERZOG, Jesús. Una Historia de la Universidad de México y sus Problemas, Editorial Siglo XXI Editores, Año 1974.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Año 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría Integral, 3ª Edición Actualizada y Aumentada, Editorial Porrúa, Año 1975.

VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho, Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 1966.

LEGISLATIVAS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada por José de Jesús Orozco Henríquez. UNAM. México. 1985.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Juan B. Climent Beltrán. Vigésima Primera Edición. Esfinge.

Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Estatuto del Personal Académico de la UNAM. Comentado y Concordado. Fernando Serrano Migallón. Compañía Editorial Impresora y Distribuidora.

Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Compilación de Legislación Universitaria I. Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria, UNAM, México, 1992.

DICCIONARIOS.

Diccionario para Juristas. Juan Palomar Miguel. Editorial Porrúa, S. A., México, D. F. 1989.

Diccionario Jurídico, Segunda Edición Aumentada y Corregida, Editorial Temis, Bogotá Colombia, 1990.

JURISPRUDENCIALES.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,