

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

---

---



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

**EL INGRESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA, DEL  
TRABAJADOR ACADÉMICO EN LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADA EN DERECHO**

**PRESENTA:**

**ERIKA MORENO SÁNCHEZ**

**ASESORA: LIC. MYRIAM MENDOZA CAMARILLO**



**MÉXICO, D.F.**

**2013**



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

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

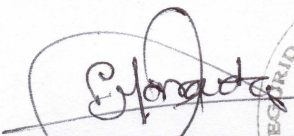
DR. ISIDRO ÁVILA MARTÍNEZ  
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
P R E S E N T E.

**Muy distinguido Señor Director:**

La alumna: **ERIKA MORENO SÁNCHEZ**, con número de cuenta **096334119**, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **EL INGRESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DEL TRABAJADOR ACADÉMICO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**, bajo la dirección de la **LIC. MYRIAM PAULINA MENDOZA CAMARILLO**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El **LIC. MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD**, en el oficio con fecha 22 de noviembre de 2013, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente  
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"  
Ciudad Universitaria, D. F., 5 de diciembre 2013.

  
\_\_\_\_\_  
**DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO**  
Director del Seminario



NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La alumna deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.

c.c.p.-alumna.

*A mi querida Facultad de Derecho de la  
Universidad Nacional Autónoma de México.*

*Que ha sido mi alma mater en mi vida profesional  
y me ha permitido dar pasos firmes en mi proyecto de vida*

*A mi Abuela Delfina Adorno Valle q.p.d.*

*Por haber sido un gran ejemplo de vida y por haberme enseñado los valores suficientes para hacer de mí una persona de bien y por nunca perder la fe en mí, GRACIAS.*

*A mi madre Patricia Sánchez Adorno.*

*Gracias por haberme dado la vida y por creer en mí en todo momento, por estar siempre a mi lado mostrándome lo bueno y lo malo, y darme la lección más valiosa, aquel que lucha por lo que uno más quiere, siempre logra conseguirlo. GRACIAS Mamá.*

*A mi hermana Ana Paola Moreno Sánchez.*

*Por ser mi gran amiga, compañera y cómplice, por tu admiración y cariño y por ser una persona importante en mi vida. GRACIAS.*

*A mis tías Hilda Benítez q.p.d., Margarita Padilla, Dolores Adorno, Concepción Adorno, María Rosario Padilla, mis primas Natalie Adorno, Leslie Adorno, Fernanda Adorno, mi sobrina Fátima Flores, y en especial a todas y cada una de las mujeres de mi Familia.*

*Por ser un gran ejemplo de lucha constante y sacrificio para salir adelante, las quiero y las admiro a cada una de Ustedes.*

*A mi Familia.*

*Por estar siempre conmigo en las buenas y en las malas, por creer en mí y por haber formado parte de este gran proyecto de vida. GRACIAS.*

*A mis Amigas Fabiola Torres y a mi ahijado Fernando Tapia.*

*Por haber tenido la dicha de contar con su apoyo y cariño en los logros y fracasos que la vida me ha dado, gracias por estar a mi lado. GRACIAS.*

*A mi amiga Jessica Morquecho.*

*Por estar a mi lado apoyo y entusiasmo  
Para la culminación de este proyecto. GRACIAS.*

*A mis amigas y compañeras de trabajo Karina Velázquez,  
Karina Díaz, Lidia Velasco, Rebeca López, Laura Estrada,  
Leticia Román, Elizabeth Albarrán, Jasmín Jiménez y Angélica  
Martínez.*

*Que han estado conmigo y me han apoyado durante todo el  
tiempo que llevo laborando con ellos. GRACIAS.*

*A todos y cada uno de mis profesores.*

*A quienes guardo un gran afecto y reconocimiento  
por su profesionalismo, ejemplo, entrega y lucha por  
hacer de cada uno de sus alumnos abogados  
brillantes. GRACIAS.*

*A todas y cada una de las personas especiales que me ayudaron  
para culminar este proyecto de vida, GRACIAS.*

*A Julio César Guerrero Téllez.*

*Gracias por ser una de las motivaciones  
más grandes para la conclusión de este proyecto,  
además de haber traído a mi vida experiencias que me  
han ayudado día con día a ser mejor. GRACIAS.*

# EL INGRESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DEL TRABAJADOR ACADÉMICO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

## INDICE

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

### CAPÍTULO 1 MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DE LA RELACIÓN LABORAL

1. Relación de Laboral .....	1
1.2. Elementos de la relación de trabajo .....	6
1.2.1. Elementos subjetivos de la relación de trabajo .....	7
1.2.1.1. Trabajador .....	7
a) Trabajador de Planta o base .....	8
b) Trabajador de Confianza .....	10
c) Trabajador Eventual .....	11
d) Trabajador Académico .....	12
1.2.1.2. Patrón .....	14
a) Intermediario .....	16
b) Universidad Nacional Autónoma de México en el carácter de patrón .....	17
1.2.2. Elementos objetivos de la relación laboral .....	19
1.2.2.1. Prestación de un servicio de forma personal .....	19
1.2.2.2. Subordinación de la prestación de un servicio .....	20
1.2.2.3. Pago de salario por la prestación de un servicio .....	23
1.3. Contrato individual de trabajo .....	24
1.4. Estabilidad laboral .....	29
1.4.1. Estabilidad Absoluta .....	35
1.4.2. Estabilidad Relativa .....	36
1.5. Antigüedad .....	37
1.6. Promoción .....	39
1.7. Definitividad .....	40

### CAPÍTULO 2 MARCO HISTÓRICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

2.1. Antecedentes de la Universidad en México .....	42
2.2. Antecedentes de la Universidad Nacional Autónoma de México .....	46



**CAPÍTULO 3**  
**MARCO JURÍDICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	66
3.1.1. Artículo 3° fracción VII constitucional.....	67
3.2. Ley Federal del Trabajo.....	73
3.3. Legislación Universitaria.....	78
a) Ley Orgánica de la UNAM.....	79
b) Estatuto General de la UNAM.....	81
c) Estatuto del Personal Académico de la UNAM.....	83
d) Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico al Servicio de la UNAM.....	84

**CAPÍTULO 4**  
**INGRESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA**  
**DEL TRABAJADOR ACADÉMICO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

4.1. Concurso de Oposición.....	92
4.1.1. Concurso de Oposición Abierto.....	94
4.1.2. Criterios de valoración y preferencia en el Concurso de Oposición Abierto.....	95
a) Casos en los que no procede el Concurso de Oposición Abierto.....	110
b) Procedimiento del Concurso de Oposición Abierto.....	111
4.2. Nombramientos.....	116
4.2.1. Nombramiento Interino.....	117
4.2.2. Nombramiento Definitivo.....	118
4.2.3. Nombramiento por Prestación de Servicios.....	119
4.2.4. Nombramiento efectuados por el Consejo Universitario.....	121
4.3. Concurso de Oposición Cerrado.....	122
4.3.1. Casos en los que procede el Concurso de Oposición Cerrado.....	123
4.3.2. Procedimiento del Concurso de Oposición Cerrado.....	124
4.4. Autoridades que intervienen en el ingreso, promoción y permanencia del trabajador académico.....	129
4.4.1. Comisiones Dictaminadoras.....	135
4.4.2. Jurados Calificadores.....	137
4.5. Revisión del Concurso de Oposición.....	138
Conclusiones.....	143
Bibliografía.....	146

## INTRODUCCIÓN

Un pilar fundamental dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México (U.N.A.M.), es el personal académico, pues gracias a éste la UNAM, lograr cumplir con uno de sus principales objetivos, el de formar profesionistas, investigadores y técnicos útiles para la sociedad.

La pregunta a realizar, es cómo consigue la UNAM contar con el personal académico idóneo para cumplir con dicho fin. La respuesta es simple, el artículo 14 de la Ley Orgánica de la UNAM prevé un mecanismo por el cual evalúa el nivel académico de los aspirantes a ingresar, promoverse u obtener su permanencia en la UNAM, mecanismo de evaluación interno al cual debe someterse todo aquel que pretenda formar parte de la plantilla docente de esta Institución.

Este mecanismo de evaluación interno recibe el nombre de Concurso de Oposición, el cual está regulado por el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (E.P.A.U.N.A.M.), mismo que establece las normas a seguir durante el procedimiento de evaluación interna. No obstante, que la propia legislación universitaria, señala que todo aquel que desee formar parte del personal académico de la UNAM debe concursar, el E.P.A.U.N.A.M. prevé casos de excepción.

Asimismo, permite dispensar algunos de los requisitos solicitados para promoverse o adquirir la permanencia del trabajador académico dentro de la UNAM, tomando en consideración la trayectoria académica de éste dentro de la misma UNAM.

Por otra parte, es importante conocer a las autoridades encargadas de velar por el buen funcionamiento del mecanismo de evaluación interno, siendo el Consejo Universitario, el Director, el Consejo Técnico, la Comisión Dictaminadora, el Consejo Asesor, el Consejo Interno y los Jurados Calificadores, observando durante el desarrollo de la presente investigación que algunas autoridades tendrán carácter permanente, otras sólo son creadas de manera especial y algunas con mayor participación que otras dentro del Concurso de Oposición.

Ahora bien, el trabajador académico o aspirante a formar parte de la plantilla docente de la UNAM, si no está conforme con el resultado de la evaluación y desde su punto de vista él obtuvo un mejor resultado, el E.P.A.U.N.A.M. contempla el recurso de revisión, por el cual solicita como su nombre lo indica una revisión de su evaluación.

Esta investigación, tiene como principal objetivo analizar el procedimiento de ingreso, promoción y permanencia del trabajador académico en la Universidad Nacional Autónoma de México, para lograr determinar si hasta la fecha sigue siendo eficaz, para evaluar el nivel académico del personal docente de esta Máxima Casa de Estudios, y en consecuencia establecer la estabilidad que goza un académico como resultado de la evaluación correspondiente.

Si bien es cierto, que es importante contar con un alto nivel académico para formar parte de la plantilla docente de esta Institución, también lo es que una vez que inicia prestando sus servicios el académico para esta Casa de Estudios, reúne todos los elementos propios de una relación de trabajo, regulada por la Ley Federal del Trabajo, como son prestar sus servicios de manera personal y subordinada, a cambio

de un salario, por lo que debe reformarse la Ley Laboral para que el trabajo de las Universidades Autónomas por Ley, no sea regulado como un trabajo especial sino un trabajo en cual el académico goce y se le proteja su estabilidad laboral, principio primordial del Derecho del Trabajo.

En ese contexto, en el capítulo primero hablaremos de los conceptos básicos del Derecho del Trabajo, los cuales a lo largo de la presente investigación nos permitirán entender de manera clara el desarrollo del tema central, de ahí que en la elaboración de este capítulo se utilizó el método analítico, al extraer los conceptos básicos del Derecho del Trabajo para analizarlos y conocer su relación entre sí durante el desarrollo del tema a estudiar.

El método de investigación utilizado en el segundo capítulo es el histórico, toda vez que nos remitimos a hechos históricos que nos permiten conocer la evolución de la Autonomía Universitaria, que permitió regular a través de normas específicas las relaciones laborales del personal administrativo y principalmente académico con la UNAM.

En el tercer capítulo estudiarán las diversas leyes y normas que dan lugar a la autonomía de la Universidad Nacional Autónoma de México y en consecuencia la facultad de la que goza para regular las relaciones laborales con su personal, para efectos de esta investigación es el personal académico que abordaremos, razón por la cual se utilizó el método deductivo, ya que partimos de lo general que viene siendo nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para llegar a lo particular que es el Estatuto del Personal Académico, conociendo así el marco jurídico encargado de regular las relaciones laborales del personal académico.

Por último tenemos el cuarto capítulo en el cual se aborda el tema principal de la presente investigación, el procedimiento a seguir por el aspirante académico para lograr ingresar, promoverse o en su caso obtener su definitividad, analizando dicho procedimiento observaremos la inestabilidad de la que es objeto el docente, para el desarrollo del presente capítulo se utilizó el método hermenéutico jurídico, al estudiar el contexto de las leyes y normas especiales encargadas de regular el ingreso, promoción y permanencia del académico.

# **CAPÍTULO 1**

## **MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DE LA RELACIÓN LABORAL**

El tema de la presente investigación es el ingreso, promoción y permanencia del trabajador académico en la UNAM, por lo que al hablar de un trabajador se presume la existencia de una relación laboral, no así del contrato individual de trabajo, pues como veremos más adelante, pueden existir ambas sin depender una de la otra.

Asimismo, se hablarán de los conceptos que resultan relevantes para entender el tema principal de la presente investigación, siendo de vital importancia, definir todos aquellos conceptos que van estrechamente ligados con la relación laboral entre el trabajador y su patrón, situación que se realiza a continuación.

### **1.1. Relación Laboral.**

El origen de la relación laboral se le atribuía a un contrato de carácter civil y por lo mismo era regulado por el Derecho Civil, ya que este se encargaba de las relaciones humanas.

Francesco Carnelutti consideró que la relación de trabajo tenía su origen en un contrato de compra-venta, semejante al contrato de suministro de energía debido que los trabajadores vendían, de cierta forma, su energía laboral a un empresario quien la

utilizaba de acuerdo a sus intereses.<sup>1</sup>

Chatelain afirmaba que el trabajador tenía derecho originario a la copropiedad del producto originado como resultado de su trabajo, aun y cuando en realidad no es propietario de nada <sup>2</sup>; por su parte, Valverde decía que la relación laboral era un contrato simulado, al establecer que las partes, trabajador y empresario, salían beneficiadas con el resultado del trabajado realizado; siendo en realidad el único beneficiado el empresario<sup>3</sup>, coincidiendo ambos en que la relación laboral debía igualarse a un contrato de sociedad, con la intención de salvaguardar la dignidad del trabajador que prestaba su energía a un empresario, quien a su vez, aportaba el capital para luego ambos compartir las utilidades obtenidas, siendo el salario equivalente a la participación en el trabajo. <sup>4</sup>

Los autores del Código Civil de 1870, en su exposición de motivos, determinaron que no era posible comparar la prestación del servicio del hombre con seres irracionales o con cosas inanimadas, pues con ello, se atentaba contra la dignidad del mismo; por lo que, “la prestación del servicio personal era semejante a un contrato de mandato, pues en él una persona encargaba a otra la ejecución de cierto acto, empleando con su libre voluntad y poner en ejercicio algunas de sus facultades”.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo novena edición. Porrúa. México. 2003. Pág. 181.

<sup>2</sup> Cfr. CHATELAIN, Emilio. El contrato de Trabajo. Trad. de Adolfo Posada, Imprenta de la Revista de Legislación, 1903, España, Pág. 104.

<sup>3</sup> Cfr. VALVERDE, Antonio Martín et al. Derecho del trabajo. Novena ed., Tecnos, 2000, España, Pág. 494.

<sup>4,5,6,7,8,9 y 10</sup>. Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. Cit. Págs. 181, 183, 184 y 195.

Sin embargo, debía separarse la relación laboral del contractualismo, surgiendo en consecuencia la teoría de la relación de trabajo, que tuvo como antecedente el pensamiento de dos grandes juristas, Georges Scelle, quien manifestó en su obra el *Derecho Obrero* de 1922, que “entre las cosas que podían darse en arrendamiento eran las cosas e incluso animales, pero no así el trabajo, energía, o bien, la facultad de un trabajador, pues no podía separarse una de la otra”.<sup>6</sup>

La visión del jurista francés consistía en la liberación de la relación laboral del contractualismo, para que se protegiera el trabajo como tal y, no la del acuerdo de voluntades que se consideraba el origen de ésta, si bien es cierto, el contrato regulado por el Derecho Civil protegía un acuerdo de voluntades, no era precisamente la del trabajador, sino la del patrón quien era quien imponía su voluntad.

Por su parte, Eric Monitor, jurista alemán, se encargó estudiar el momento en el cual se empieza a aplicar el Derecho del Trabajo como tal, como un *estatuto imperativo*, que vela por los intereses y dignidad del trabajador.<sup>7</sup>

Para poder dar paso al Derecho del Trabajo, era necesario hacer la separación del contrato de la relación laboral, ya que el primero era un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, por el contrario la segunda era la prestación misma del trabajo, decía Molitor, que la relación laboral iniciaba en el momento en que el trabajador ingresaba a una empresa y prestaba su servicios, quedando subordinado a



las órdenes del patrón. <sup>8</sup>

En el caso específico de México, el Derecho del Trabajo nació como una decisión política y jurídica fundamental en la Constitución de 1917 como derecho social de los trabajadores, situación por la cual no podía ser derecho privado; sin embargo, en la Ley Federal del Trabajo de 1931 no se pudo quitar el yugo del derecho civil, por lo que, después de incesantes luchas en la Ley Federal del Trabajo de 1970, se logra ver una separación definitiva entre el Derecho Civil y la Relación Laboral.

En el año de 1931 los legisladores se percataron, que no sería nada fácil la separación de la relación laboral y el contrato, por lo que, en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo , establecieron una figura que le permitía al trabajador revertir la carga de la prueba al patrón en los casos de una inexistencia del contrato, buscando producir consecuencias de carácter jurídico al simple hecho de la prestación del trabajo de manera personal, figura que recibió el nombre de presunción laboral.

Dicha solución quedó reforzada con el artículo 31 de la misma ley, que establecía *“que la falta del contrato escrito no privaría al trabajador de los derechos, pues se imputaría al patrono la falta de formalidad”* <sup>9</sup>.

Ideas que fueron retomadas en la nueva Ley en el artículo 21 que establece *“que se presume la existencia de la relación y del contrato de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”*.

De los párrafos anteriores, podemos asegurar que la relación laboral existe sin la necesidad de que previamente haya un contrato, sin importar el acto que le dé vida a la relación laboral, ya que una vez creada adquiere vida propia separándose de ese acto que le dio origen, esto no implica que los acuerdos o cláusulas, que se hayan estipulado en el acto que le dio origen a la relación laboral desaparezcan y mucho menos aquellas que sean en beneficio del trabajador.

La relación laboral para Mario de la Cueva *“es una realidad viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado”*.<sup>10</sup>

Mario de la Cueva con la anterior definición intentó plasmar el hecho de que la relación laboral adquiere vida propia una vez que se da la prestación del servicio, deslindándole del acto que le haya dado origen, por ende la relación laboral, al adquirir su propia vida la cual irá cambiando de acuerdo a las necesidades de las misma, se puede decir que la relación laboral es dinámica.

La teoría de la relación laboral de Mario De la Cueva no es del todo compartida por Néstor de Buen, ya que éste último indica que la relación laboral si puede nacer de un contrato, sin que implique atentar contra la dignidad del trabajador.<sup>11</sup>

De la misma manera, difiere en el sentido que la relación laboral no siempre nace de un acuerdo de voluntades, sino más bien, de un estado de necesidad, sin atentar

---

<sup>11</sup> y <sup>12</sup> Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décimo Sexta Edición. México. 2004. Págs. 573 y 574.

con lo previsto en el artículo 5to Constitucional establece que “a nadie podrá obligársele a prestar un trabajo personal sin su consentimiento”, ya que, es evidente que el estado de necesidad que presenta el trabajador no debe confundirse con la obligación de prestar un trabajo. Tampoco comparte la idea que el derecho civil sea estático, pues prevé ciertas circunstancias extraordinarias que permiten que la legislación civil se adecúe a ellas en caso de que ocurran las mismas.<sup>12</sup>

Néstor de Buen, en cambio comparte la definición de Eric Molitor, que define a la relación laboral como la prestación efectiva del trabajo que resulta como consecuencia del contrato y, por lo tanto puede diferenciarse de éste que sólo será el acuerdo previo de una prestación del trabajo que se hará en el futuro<sup>13</sup>.

En ese orden de ideas, Néstor de Buen considera que la relación laboral siempre será un acto jurídico, siendo las condiciones de trabajo que regulen a éste, las determinadas por el acto que le dio origen, o sea, por la ley, por los contratos colectivos y por el contrato - ley.

## **1.2. Elementos de la Relación de Trabajo.**

Dentro de la relación laboral se distinguen dos clases de elementos, subjetivos y objetivos, siendo los del primero el trabajador, así como el patrón y del segundo la prestación del servicio personal, la subordinación y el pago de un salario. A

---

<sup>13,14 y 15</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. Cit. Págs. 181, 152, 153 y 225.

continuación se analizarán cada uno de estos.

### **1.2.1. Elementos Subjetivos de la Relación Laboral.**

La relación de trabajo se entabla entre dos personas, el trabajador que será la persona física en sus diferentes categorías y el patrón persona física o moral. Comenzaremos a desarrollar el primer elemento: el trabajador.

#### **1.2.1.1. Trabajador.**

El concepto de trabajador es general, es decir, no acepta distinción alguna de ahí que uno de los principios bajo los cuales reposan las Declaraciones de Derechos Sociales, es el principio de igualdad; sin embargo, existen legislaciones en las cuales hacen distinción entre el trabajador, el obrero y el empleado. Como se analizó, el derecho del trabajo, nació para proteger los derechos del hombre trabajador de aquella persona física que presta sus servicios, con la finalidad de que éste lograra tener una existencia decorosa durante su vida laboral, o por lo menos, tuviese una protección respecto a los riesgos de trabajo que le puede ocasionar el desempeño del servicio.<sup>14</sup>

Los legisladores de 1931 definieron al trabajador como “toda aquella persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”, haciendo única y exclusivamente referencia a la persona física y no a las personas jurídicas, en dicha definición se omitió especificar si se trataría de una persona física o moral.

La Ley Laboral de 1970, artículo 8, definió al trabajador como “aquella persona física, que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”, estableciendo que sólo el hombre será el que preste su servicio a otro que podrá ser una persona física o moral.

Es importante señalar que el propósito principal del Derecho Laboral, es proteger los intereses de los trabajadores, en pocas palabras proteger su dignidad como ser humano que es; por lo que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 4, establece en su primer párrafo que varón y mujer son iguales ante la Ley, entendiéndose que queda estrictamente prohibido al patrón hacer cualquier discriminación al trabajador por sexo, religión, edad, raza, y condición social.

Existen diversos tipos de trabajador, siendo estos los siguientes:

**a) Trabajador de Planta o Base.**

Es aquel trabajador que presta sus servicios de manera normal e indefinida ante el patrón, esto es, bajo las condiciones normales que marca la Ley, cuya falta ocasionaría la paralización o imposible funcionamiento de la empresa en la que presta su servicio. El trabajador de planta, es con el cual la empresa funciona y en el caso de que falte éste no sería posible el funcionamiento de la misma. De ahí que el trabajo de planta tiene la característica de permanente, pues sin ese trabajo no podría cumplir con el fin último de la empresa.

Por lo anterior, Mario De la Cueva señala la ejecutoria siguiente:

*“Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Sindicato de trabajadores ferrocarrileros, Toca 2903/36/1ª., 3 de septiembre de 1936: Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, estos es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que dicho servicio, se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos; así a ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial y concluido el trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios.”*<sup>15</sup>

La legislación universitaria define al trabajador de base como: *“Serán todos aquellos que ocupan definitivamente una plaza tabulada conforme a las normas de este Contrato”*, en la cláusula 9 del Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM),<sup>16</sup>

De lo anterior, advertimos que para que un trabajador sea considerado en la U.N.A.M. como de base, es necesario que ocupe una plaza tabulada, es decir, que esta considerada dentro del presupuesto para cada una de las dependencias que le fue previamente aprobado y publicado de manera anual por la U.N.A.M, en el Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de Base.

---

<sup>15</sup> Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Administrativo al Servicio de la UNAM, Bienio 2007-2009. Editado por la Dirección de Relaciones Laborales de la UNAM.

## **b) Trabajador de Confianza.**

Como hemos visto, el concepto de trabajador es genérico sin admitir distinción alguna atento al principio de igualdad que rige al Derecho del Trabajo; por lo que, se eliminó el término de empleado de confianza utilizado en la Ley de 1931, evitando con ello dos supuestas categorías de trabajador.

La Ley Laboral de 1970, en su artículo 9, estableció que para que un trabajador sea considerado como de confianza “*dependerá de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto*”. Por lo que, la función por si misma será la encargada de determinar la categoría de confianza, sin que intervenga la voluntad del patrón o del trabajador, siendo en todo caso, la Junta de Conciliación y Arbitraje la encargada de determinar a petición del trabajador, si se trata o no de una actividad de confianza, de lo contrario estaríamos en una presunción, *juris tantum*.<sup>17</sup>

El segundo párrafo del mismo artículo 9, contempla como funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. De acuerdo con el Dr. Dávalos, el legislador trató de evitar que las actividades aisladas y concretas que pudiesen implicar un trabajo de confianza realizadas por un trabajador, se le imputará a éste la categoría de confianza, de ahí que se decidió establecer que las funciones tuvieran carácter general.<sup>18</sup>

---

<sup>17 y 18</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición. Porrúa. México. 1999. Págs. 95 y 96.

<sup>19 y 20</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. Cit. Págs. 159 y 227.

De igual forma, la ley considera como funciones de confianza aquellas que se relacionen directamente con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento; en consecuencia, se podría decir que tendrán el carácter de trabajador de confianza, aquellas personas que se encuentren en contacto directo e inmediato con el patrón, que tengan pleno conocimiento del estado jurídico, patrimonial y en todos los sentidos, de la empresa en la cual prestan sus servicios.

Mario De la Cueva, describe a las funciones de confianza, como a continuación se expresa: “se hablará de empleado de confianza cuando está en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos, o el orden esencial que debe reinar, entre sus trabajadores.”<sup>19</sup>

La Universidad Nacional Autónoma de México considera que el trabajador tendrá la categoría de confianza cuando aquella persona realice funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización de carácter general no tabulados, así como los relacionados con trabajos personales o confidenciales de las autoridades y funcionarios universitarios y de sus representantes, permitiendo con ello, realizar actos en representación de la propia Institución.

### **c) Trabajador Eventual.**

Anteriormente, existía la distinción entre trabajo de planta y trabajo eventual, estableciendo que el trabajo de planta tenía la característica de ser un trabajo



necesario y permanente en la empresa como ya explicamos anteriormente y, definiendo al trabajo temporal, como aquel que carece de las características del trabajo de planta, siendo trabajos que cumplen actividades ocasionales.<sup>20</sup>

Actualmente se le conoce a los trabajos eventuales y así están regulados por la Ley, como trabajos por obra o tiempo determinado. El primero de ellos, consiste en aquellos trabajos que tienen como finalidad, como su nombre lo indica, la realización de una obra determinada, ejemplo de ello, sería la construcción de una casa o de una carretera, al término de la misma se acaba la materia de trabajo y el segundo por tiempo determinado cuando el trabajo tiene una fecha cierta para concluir, ejemplo tendríamos el caso del trabajador que cubre de manera temporal a otro, por una licencia médica, por ejemplo.

Se puede decir, que el trabajador eventual será aquella persona que realice una actividad por obra o tiempo determinado y, una vez que se termina la materia de trabajo, termina la relación laboral; si llegado el término establecido la materia de trabajo subsiste, la relación laboral se prorrogará por el tiempo que sea necesario para la conclusión del trabajo contratado.

#### **d) Trabajador Académico.**

Como nuestro tema de investigación es acerca del ingreso, promoción y permanencia del trabajador académico, es importante definir el concepto de trabajador académico.

En el Capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo se regula las relaciones de los trabajadores administrativos y académicos con las universidades o instituciones de educación superior autónomas por ley, en el artículo 353-K define al trabajador académico de la siguiente manera:

*“es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas...”*.

El Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (E.P.A.U.N.A.M.) en su artículo 4to. establece que el Personal Académico, estará integrado por:

- a) Técnicos académicos;
- b) Ayudantes de profesor o de investigador;
- c) Profesores e Investigadores.

Sin que de dicho artículo se desprenda una definición de lo que es un trabajador académico; el Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico de la UNAM, define en su cláusula 3 al trabajador académico como:

*“Es aquella persona que realiza 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 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.”*

Como se observa la definición de trabajador académico utilizada por el Contrato Colectivo de Trabajo, abarca las categorías de trabajador académico que existen y que son reguladas por el Estatuto del Personal Académico, así como las funciones que tienen por ser un trabajador académico, con lo que se podría decir en términos generales define ampliamente esta figura.

#### **1.2.1.2. Patrón.**

En la ley laboral de 1931 en específico en el artículo 4, definía al patrón como: *“aquella persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”*. De esta definición, podemos observar que no se desligaba totalmente a la relación laboral de la teoría contractualista, por lo que, no resultó muy favorable su aplicación para el Derecho del Trabajo.

La Ley Laboral vigente en el artículo 10 define a éste como: *“la persona física o moral, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”*. Néstor de Buen, considera que la definición anterior es muy sencilla y parecida a la definición de la Ley de 1931, adoleciendo de tocar el tema de la subordinación y la obligación que tienen el

patrón de pagar una retribución por el servicio recibido; por lo que, hace un análisis de la doctrina extranjera estudiando diferentes definiciones como la de Juan D. Pozzo, Krotoschin, Manuel Alonso García, Madrid y Gide, concluyendo que los últimos cuatro autores sus definiciones son muy parecidas a las utilizadas en las leyes mexicanas, sin embargo, Néstor de Buen, destaca la definición de Juan D. Pozzo, pues desde su punto de vista es la más completa al definir al patrón como: “*el empleador o patrón o empresario, es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución,*”<sup>21</sup> de esta definición podemos advertir que existe una clara subordinación del trabajador hacia el patrón y, la obligación de éste a pagar una retribución por el servicio recibido.

Sin embargo, Néstor de Buen no está totalmente de acuerdo con el término utilizado por Juan D. Pozzo de “*dependencia*”, decidiendo eliminarlo para proponer como definición la siguiente: “*Es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.*”<sup>22</sup>

El autor José Dávalos, critica la definición de patrón, elaborada por el Lic. Alfredo Sánchez Alvarado, ya que hace una distinción entre trabajo material e intelectual, pues los trabajos cualquiera que sea éste, lleva implícito en mayor o menor grado ambos. Desacuerdo que se comparte, pues si bien es cierto, un investigador al realizar un trabajo invierte más trabajo intelectual que material, también lo es, la necesidad de utilizar el trabajo material para así lograr obtener los resultados de su investigación.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> y <sup>22</sup> DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Págs. 506 y 507.

<sup>22</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. Pág. 98.

Para nosotros el patrón, será aquella persona física o moral que emplee a uno o varios trabajadores, para la realización de un trabajo supervisado por éste, a cambio de una remuneración salarial.

Dentro de la figura de patrón, encontramos numerosas variantes que juegan o tienen las funciones de emplear al personal que se encontrará bajo la subordinación de éste. Tal es el caso que se describe a continuación.

#### **a) Intermediario.**

El intermediario de acuerdo con la ley vigente en su artículo 12, lo define como “la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”. Esta figura, no es propiamente un patrón, ya que no resulta beneficiado por el trabajo de la persona a la cual está contratando, sino que, es aquella persona que se encarga de convenir con el trabajador o trabajadores para que presten sus servicios a un patrón.

Mario De la Cueva, explica que la figura de intermediario no es más que, *“la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas que se presenten a una empresa o establecimiento a prestar un trabajo,”*<sup>24</sup> equiparando al intermediario con un mandatario, gestor o agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona.

---

<sup>24</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. Pág. 161.

Cuando una empresa o establecimiento utilice a un intermediario para hacerse de trabajadores, éstos gozarán de los mismo derechos y tendrán las mismas obligaciones que aquellos trabajadores que prestan sus servicios de manera directa a la empresa beneficiada, además de que, la empresa o establecimiento beneficiado tendrá responsabilidad solidaria de aquellas obligaciones que deriven de la Ley Laboral frente a los trabajadores que prestan sus servicios, situaciones que prevé el artículo 14 de la Ley Laboral.

Desde nuestro punto de vista, el intermediario será aquella persona que interviene en la contratación de uno o varios trabajadores para que presten a su vez un trabajo a una empresa o establecimiento, el cual tendrá responsabilidad solidaria junto con el intermediario respecto a las obligaciones previstas en la legislación laboral frente a esos trabajadores.

#### **b) Universidad Nacional Autónoma de México en el carácter de Patrón.**

Al definir al patrón como toda aquella persona física o moral que utiliza los servicios de otro u otros trabajadores; algunos autores consideran al patrón como un ente económico y empleador de uno o varios trabajadores independientemente la actividad a la que se dedique, por lo que, podemos decir que las escuelas, universidades, instituciones y, en general todas aquellas empresas que se dedican a la educación utilizan los servicios de sus trabajadores, por tanto estamos en presencia de un patrón.

Lo anterior, tuvo su antecedente en el anteproyecto del apartado “C” al artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, el cual había sido presentado al Poder Ejecutivo en el año de 1976, a través de Guillermo Soberón Acevedo, Rector en aquel entonces de esta Máxima Casa de Estudios, con el cual se buscaba principalmente una regulación de la relación laboral a nivel de las universidades públicas.

En dicho anteproyecto, se establece como sujeto de la relación de trabajo con carácter de patrón a las universidades e instituciones públicas de nivel superior, pero como se desarrollará más adelante dicha propuesta no resolvía la problemática de ese momento, situación que provocó que los legisladores buscaran otra salida al problema encontrando como solución provisional el adicionar al artículo 3ro. Constitucional la fracción VII, sirviendo para tranquilizar a los trabajadores y resolver el problema de inmediato.

En dicha fracción a las universidades e instituciones públicas de nivel superior autónomas por ley, se les daba la libertad de gobernarse así mismas, por ende permitía en lo particular regular las relaciones laborales de su personal académico, estableciendo que se regularían por el apartado “A” del artículo 123 Constitucional, considerándolo como un trabajo especial regulado así en la Ley Federal del Trabajo. Desde ese momento la Universidad Nacional Autónoma de México adquirió el carácter de patrón ante los trabajadores académicos y administrativos.

En capítulos subsecuentes de esta investigación, se tratará más a fondo, el tema de la Universidad Nacional Autónoma de México, como un ente descentralizado y con

autonomía otorgada por la Constitución.

### **1.2.2. Elementos Objetivos de la Relación Laboral.**

Los elementos objetivos de la relación laboral son la prestación del servicio de manera personal; la subordinación y por último, el pago de un salario por la prestación del servicio, mismos que se detallan a continuación.

#### **1.2.2.1. Prestación de un servicio de forma personal.**

Cuando una persona adquiere el carácter de trabajador, es porque está prestando un servicio a un patrón, quien se obliga a pagar un salario, pero el trabajo a realizar lo está haciendo él de manera personal, de lo contrario no se estaría prestando un trabajo de forma personal y se trataría de un intermediario persona física o moral que contrata a un trabajador para que preste sus servicios a otra.

De acuerdo con el Dr. Dávalos, existe el carácter personal del servicio atendiendo a la idea central de la definición de la relación de trabajo establecida en el artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo que dice: “cualquiera que sea el acto que le dé origen”, por lo cual considera tres situaciones:

□ *“Cuando se contratan los servicios de una persona para realizar un trabajo por una cantidad determinada, y aquella persona a su vez, en base a esa misma cantidad, contrata a un determinado número de auxiliares para que colaboren con ella en la realización del trabajo pactado.*



□ *Cuando se contrata a un equipo de trabajo y se establece el costo del mismo con el jefe, incluyéndose en él la remuneración de todos los integrantes.*

□ *“Cuando se contratan los servicios de un profesional, quien tiene a su mando un conjunto de colaboradores o asesores.”<sup>25</sup>*

Casos que encuadran con la hipótesis establecida en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo que señala: “si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos”.

Estamos en desacuerdo con la tesis emitida por la Suprema Corte, pues el trabajador contratado para la realización de un trabajo que requiera de auxiliares sigue existiendo la subordinación tanto del trabajador contratado, como de sus auxiliares hacia el patrón. Que como se explicará a continuación es el elemento primordial en la relación laboral.

#### **1.2.2.2. Subordinación en la Prestación de un Servicio.**

Para poder determinar que estamos en presencia de una relación de trabajo, tenemos que detectar dos características, principalmente la subordinación y el pago de un salario.

La subordinación es una relación jurídica que se compone de dos elementos, uno de ellos, es la facultad jurídica del patrón para poder determinar los lineamientos,

---

<sup>25</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. Pág. 91.

instrucciones o directrices bajo las cuales se prestará el trabajo, para obtener resultados benéficos para la empresa o establecimiento y, la obligación que tiene el trabajador de cumplir con esas instrucciones al momento de prestar su trabajo.<sup>26</sup>

Para el Dr. Dávalos, la subordinación está presente en la relación de trabajo cuando: “el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón, a cuya autoridad estarán subordinados, los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.”<sup>27</sup>

La facultad jurídica del patrón para dar órdenes al trabajador se encuentra con dos limitaciones principalmente, las órdenes que le dé al trabajador deberán ser estrictamente relacionadas con su trabajo, mismas que deberán realizarse dentro de su jornada laboral.

La segunda limitante en la subordinación se encuentra en la capacidad de iniciativa en el servicio que presta el trabajador, toda vez que, independientemente del cargo que tenga, siempre se encontrará sujeto a ciertas restricciones en cuanto a la libertad de tomar decisiones, pues no podrá conducirse a su libre albedrío, ya que el patrón será el que imponga las directrices para la toma de decisiones.<sup>28</sup>

Como hemos visto, para hablar de una relación laboral debe existir la subordinación, que es el elemento distintivo; sin embargo, cómo podemos saber que estamos en presencia de una subordinación. Briceño Ruíz considera que deben

---

<sup>26</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. Pág. 203.

<sup>27 y 28</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. Págs. 92 y 93.

tomarse en cuenta tres circunstancias:

- Facultad del Patrón para determinar los lineamientos; instrucciones y directrices bajo los cuales el trabajador prestará el servicio.
- Obligación del trabajador, para cumplir los ordenamientos establecidos previamente por el patrón, para la prestación del servicio.

Lo anterior se encuentra en la Ley Federal del Trabajo, considerándolo inclusive como una causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, en los casos en que el trabajador no cumpla con dicha obligación.

En la fracción III del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, se señala como obligación para el trabajador, “desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo”; en los casos de la inobservancia de la misma por parte del trabajador, se considera como causal de rescisión regulada en el artículo 47, fracción XI de la Ley, que señala como causal de rescisión “la desobediencia del trabajador hacia las órdenes recibidas del patrón o su representante, sin causa justificada, siempre que se trate de trabajo contratado”.

- Y por último, que la prestación del servicio subordinado debe ser recibida por el patrón, de manera permanente.<sup>29</sup>

Podemos concluir que la subordinación es un elemento distintivo y necesario de

---

<sup>29</sup> Cfr. BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual de Trabajo. Harla. México. 1985. Pág. 125.

la relación laboral, con lo cual no se atenta contra la dignidad humana del trabajador, pues la misma se encuentra regulada por la Ley Federal del Trabajo.

### **1.2.2.3. Pago de Salario en la Prestación de un Servicio.**

De la Cueva considera que el pago de salario a cambio de la prestación de un servicio, no es un elemento indispensable para estar en presencia de una relación laboral, siendo suficiente que el patrón y el trabajador se hayan puesto de acuerdo en las condiciones bajo las cuales se prestará el servicio, sin que se haya fijado el monto del salario.<sup>30</sup>

Dávalos, por su parte, considera al pago de salario como una consecuencia de la relación laboral y no como un elemento necesario para la relación laboral, desde su punto de vista la falta de pago da derecho al trabajador para intentar una acción incluso de carácter penal en contra del patrón.<sup>31</sup>

Como se observa, el pago de un salario no es considerado como un elemento indispensable para la existencia de una relación laboral, sin que le da derecho al trabajador para ejercitar acciones en contra del patrón; esto es, la falta de pago es considerada como causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad del trabajador, de acuerdo a lo previsto por la fracción V del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>30</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. Pág. 203.

<sup>31</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. Pág. 92

### 1.3. Contrato Individual de Trabajo.

Debido a la fuerte influencia de la teoría contractualista del Derecho Civil, el Derecho Laboral no pudo desligarse totalmente de esta teoría, porque se consideraba que forzosamente debía existir el contrato individual de trabajo para la existencia de la relación laboral. Sin embargo, como ya vimos anteriormente, esto no es necesario.

No fue posible desentenderse totalmente de esta teoría, pero la Ley Federal del Trabajo de 1970 aplicó una nueva idea del contrato, por lo que definió en el segundo párrafo del artículo 20 al Contrato Individual de Trabajo como: *“cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”*

Néstor de Buen equiparó al contrato individual de trabajo a un negocio jurídico, definiéndolo como: *“la manifestación de la voluntad dirigida a la producción de determinados efectos de derecho, previstos por el ordenamiento legal”*; en donde la voluntad está rodeada de toda clase de garantías, actuando libremente para la realización de un fin admitido y sancionado por la ley, que sólo podrá ser efectuado entre sujetos capaces y tratarse de un objeto lícito adecuado a las buenas costumbres.<sup>32</sup>

El contrato laboral tiene dos variaciones, la primera antes de que inicie la prestación del trabajo, resultando posible demandar la nulidad del acto jurídico con el

---

<sup>32</sup> Cfr. DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 53.

fin de liberarse de la obligación de prestar el servicio, o bien, de recibir el mismo; y la segunda, iniciada la relación laboral se modifica la situación jurídica, la relación de trabajo se independiza del contrato y se regirá por las disposiciones de la Ley laboral.<sup>33</sup>

Como todo negocio jurídico, cuenta con **elementos esenciales** para su existencia, los cuales son el consentimiento y el objeto posible, mismos que se describen a continuación.

#### **a) Consentimiento.**

El consentimiento puede definirse como: "*el acuerdo de voluntades para constituir una relación individual de trabajo*".<sup>34</sup>

El consentimiento dentro del contrato individual de trabajo puede manifestarse de dos formas: a) Cuando el trabajador y el patrón de manera verbal o escrita establecen conjuntamente las condiciones bajo las cuales se prestará el trabajo, consentimiento expreso y, b) Cuando derivado de la realización de ciertos actos en donde se presupone la aceptación de las condiciones bajo las cuales se presta el servicio, estamos frente a un consentimiento tácito.

Como mencionamos anteriormente, la relación laboral tiene como sujetos al trabajador que sería una persona física y el patrón que puede ser una persona física o moral, en los casos de que se trate de una persona moral bastará con que el

---

<sup>33</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. Pág. 209.

<sup>34</sup> DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. 541.

representante legal del patrón de su consentimiento.

### **b) Objeto Posible.**

De acuerdo con Néstor de Buen, en el objeto posible se distinguen dos tipos el primero objeto directo y el segundo indirecto; entendiéndose por el objeto directo aquella obligación que tiene el trabajador de prestar sus servicios de manera personal y subordinada, y el patrón de pagar un salario por dicha prestación. El objeto indirecto se refiere a la efectiva prestación del servicio y del pago del salario.<sup>35</sup>

Tanto el objeto directo como el indirecto pueden no ser estipulados dentro del contrato individual de trabajo, sin que esto implique la inexistencia de la obligación como tal, de prestar el servicio y de pagar un salario.

Ahora bien, hemos hablado de los **elementos esenciales** del contrato individual de trabajo, pero existen presupuestos de validez que como su nombre lo indica le dan validez al contrato individual de trabajo y, la falta de alguno de ellos, puede causar la nulidad del mismo. Los elementos de validez los describiremos brevemente a continuación:

**a)** En primer lugar tenemos la **CAPACIDAD**, que es aquella aptitud para ser sujeto de relaciones jurídicas. La capacidad tiene dos vertientes, la capacidad de **GOCE** y la de **EJERCICIO**, siendo la primera aquella en la cual el sujeto puede ser titular de derechos y obligaciones y, la segunda, aquella en donde el sujeto puede por

---

<sup>35</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. Pág. 109.

si mismo disponer de sus derechos y contraer obligaciones.

El Código Civil, en su artículo 450, establece dos casos de incapacidad natural y legal; que son los menores de edad y los mayores de edad disminuidos o perturbados en su inteligencia que tengan intervalos lúcidos, aquellos que padezcan alguna afección originada por enfermedad o deficiencia persistente de carácter físico, psicológico o sensorial o por la adicción a sustancias tóxicas como el alcohol, los psicotrópicos o los estupefacientes, siempre que debido a la limitación o la alteración en la inteligencia que esto les provoque, no puedan gobernarse por sí mismos o manifestar su voluntad por algún medio.

En el aspecto laboral, la capacidad de goce se encuentra limitada por la fracción I del artículo 5 de la Ley Federal de Trabajo, misma que señala la prohibición del trabajo de los niños menores de 14 años, esto es, no podrán ser sujetos de una relación laboral; sin embargo, en la realidad no acontece de esa manera, pues en muchos casos se emplean a niños de 14 años, quienes adquieren la calidad de trabajador y reciben un salario a cambio de la prestación de su servicio.

La capacidad de ejercicio en materia civil se adquiere a la mayoría de edad; en el caso de la materia laboral, ésta se adquiere a los 16 años, tal y como lo prevé el artículo 23 de la Ley Federal de Trabajo.

**b) Ausencia de Vicios** es el siguiente presupuesto de validez, los vicios en toda relación jurídica serían el dolo, mala fe, error, la violencia y la lesión; la Ley Federal de Trabajo prevé como único vicio el dolo, esto en los casos en los cuales el trabajador



engaña al patrón respecto de sus aptitudes, capacidad o facultades para el desempeño de su servicio para el cual fue contratado, lo que permite al patrón rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para éste.

**c) Licitud del objeto**, se habla de licitud del objeto cuando todo lo pactado en un convenio obrero patronal sea de conformidad con el orden público, concepto que es utilizado en el artículo 5to. de la Ley Federal del Trabajo, que estipula casos en los cuales el objeto de la relación laboral no será lícito.

Ahora bien, qué es el “Orden Público”, podría definirse como la relación que existe entre el Estado y la sociedad, en la cual demuestren interés en las disposiciones de la ley, quedando excluida la posibilidad para que los particulares no puedan disponer, es decir, realizar pactos en contrario a las disposiciones legales. Por lo que podemos decir que el **objeto lícito** será todo aquello que vaya conforme a las disposiciones legales, contrario sensu, el **objeto ilícito** será todo aquello que vaya en contra de la Ley, además que afecte los derechos obreros patronales en detrimento de los trabajadores.<sup>36</sup>

**d) La forma**, por regla general el contrato individual de trabajo es consensual, pero en la Ley Federal del Trabajo encontramos en el artículo 24 que todas las condiciones de trabajo deberán quedar por escrito en los casos en que no existan contratos colectivos de trabajo que regulen las relaciones obrero patronales, de éste se harán por lo menos dos juegos, en donde deberán conservar uno cada parte, circunstancia que no sólo beneficia al trabajador, pues en muchos de los casos los

---

<sup>36</sup> Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. 541.

patrones lo utilizan para acreditar las condiciones de trabajo. Sin embargo, la falta del contrato individual de trabajo por escrito, no quiere decir que no exista la relación de trabajo como lo hemos visto anteriormente.

Los **requisitos de eficacia** de acuerdo al Derecho Civil, se les conoce con el nombre de modalidades de las obligaciones que vienen siendo el plazo y la condición, en materia laboral se encuentra regulado por la Ley Federal del Trabajo, que establece la duración de las relaciones laborales, las cuales podrán ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, prevé casos en que se omita señalar dentro del contrato individual de trabajo la duración de la relación del trabajo, ésta será por tiempo indeterminado.

Ahora bien, los contratos por tiempo u obra determinada sólo podrán darse así cuando se presenten alguno de los casos contemplados por el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo, se estará en presencia de un contrato por tiempo u obra determinada cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera, cuando se requiera sustituir de manera temporal a un trabajador por alguna incapacidad, licencia o vacaciones, y en los demás casos que prevea la ley.

#### **1.4. Estabilidad Laboral.**

Desde la Revolución Mexicana se ha procurado el bienestar del pueblo en general, de ahí que los constituyentes de 1917 buscaron beneficiar siempre a la sociedad obrera, por lo que el Derecho Laboral en México ha sido y será protector de

la clase obrera, razón por la cual se buscó que todo trabajador tuviese derecho de permanecer en su trabajo, naciendo así el principio de **estabilidad laboral**.

Mario de la Cueva establece que dicho principio nació en la Ciudad de Querétaro, sin que se supiese realmente quien fue el autor del mismo, teniendo como finalidad proporcionarle seguridad al trabajador respecto a su empleo, incluyéndose dicho principio en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, principio con el que se buscó proteger al trabajador de cualquier despido injustificado del que pudiese ser objeto por parte del patrón, de lo contrario éste estaría obligado a reinstalarlo, o bien, indemnizarlo con tres meses de salario, según lo que optara el trabajador.

De ahí, Mario de la Cueva determinó que la estabilidad laboral es un principio que le otorga a la relación de trabajo el carácter de permanente, dependiendo la disolución de la misma de la voluntad del trabajador y, sólo en algunos casos excepcionales, del patrón.

En la jornada en la Universidad de Pará, De la Cueva señaló que la estabilidad laboral tenía una doble naturaleza, la primera el derecho del trabajador a permanecer en el trabajo siempre y cuando subsista la materia, permitiendo con ello que el trabajador pudiese hacer valer la acción de reinstalación en caso de despido injustificado, así como el obtener el pago de los salarios caídos que se hubiesen generado.

La segunda establecía que la estabilidad laboral es generadora de diversos derechos que adquiere el trabajador dentro de la empresa, lo que quiere decir que el trabajador, al permanecer en su trabajo, genera una antigüedad independientemente del tiempo, puede ser un día, unos meses o incluso unos años, misma antigüedad que a su vez genera diversos derechos, que de no ser por ésta, no se hubiesen originado.

Como hemos señalado, desde los constituyentes se pugnaba por lograr una protección al trabajador dando como origen al principio de estabilidad, obligando al patrón en los casos de que despidiera de manera injustificada al trabajador a reinstalarlo o indemnizarlo; pero la Ley Federal del Trabajo de 1931 dio la posibilidad al patrón de eximirse a reinstalar al trabajador, posibilidad que aún sigue vigente en nuestra ley laboral.

El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo contempla cinco casos en los cuales el patrón podrá negarse a reinstalar al trabajador, mediante el pago de una indemnización que se seguirá de acuerdo a los lineamientos previstos en el artículo 50 de la misma ley, los casos son los siguientes:

“ ...

- I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año.
- II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.
- III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales”.

Estas excepciones son de cierta manera perjudiciales para el trabajador, pues ponen en riesgo la estabilidad del trabajador en su empleo, debido a que le otorgan al patrón la posibilidad de no reinstalar al trabajador a cambio del pago de una indemnización.

Dávalos señala que la estabilidad laboral es un principio encargado de proteger a los trabajadores, para que así lleguen a tener una permanencia en el empleo. Sin embargo, como vimos anteriormente también existen supuestos que afectan a la estabilidad, mismos que se encuentran regulados por la legislación laboral.

La estabilidad laboral, como la definen algunos autores, es un derecho del trabajador a permanecer en el empleo, incluso en contra de la voluntad del propio patrón, hasta que no exista una causa que sea considerada como relevante para dar por terminada la relación.

Debe existir una causa justificada que permita al patrón dar por terminada la relación de trabajo y con ello terminar con la estabilidad del trabajador en su empleo; estas causas justificadas se encuentran contempladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, las cuales se enumeran a continuación:

“ ...

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

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

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

...”

Dentro de la estabilidad laboral tenemos la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa, dependiendo la diferencia de acuerdo a la libertad que se le de al patrón para la disolución de la relación de trabajo, las cuales se explican a continuación.

#### **1.4.1. Estabilidad absoluta.**

La estabilidad absoluta “es aquella en la cual se le niega al patrón de manera total la facultad para poder disolver la relación del trabajo a través de un acto unilateral de su voluntad, teniendo como la posibilidad de disolver la relación de trabajo única y exclusivamente por una causa justificada, y en los casos en que el trabajador se inconforme, por lo cual dicha causa deberá ser probada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, por el patrón”.<sup>37</sup>

Advirtiéndose de la definición anterior, que es necesario que se presenten o se distingan tres aspectos importantes de la estabilidad en la relación de trabajo para poder determinar si estamos en presencia de la estabilidad absoluta o no, siendo éstos

---

<sup>37</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. Pág. 220.



los siguientes aspectos:

*1.- La legislación deberá contemplar la existencia de una o varias causas justificadas que permitan el despido del trabajador, sin responsabilidad para el patrón.*

*2.- Para poder considerar la disolución de la relación del trabajo firme, sin ninguna responsabilidad para el patrón, deberá contarse con la previa autorización por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje.*

*3.- En el caso en el cual la Junta de Conciliación y Arbitraje, no haya considerado que el patrón acreditó la causa o causas por las cuales se dio el despido, el patrón tendrá la obligación de reinstalar al trabajador.*

Para algunos autores la estabilidad absoluta es considerada como un derecho del trabajador de permanecer en su fuente de trabajo como si fuera esta una propiedad, adoptando el término utilizado en el Derecho Público como inamovibles, pues para poder remover al trabajador, debe existir previamente un procedimiento administrativo.

#### **1.4.2. Estabilidad relativa.**

La estabilidad relativa a diferencia de la estabilidad absoluta otorga al patrón la posibilidad de separar al trabajador de su fuente de trabajo, a través de un acto unilateral pagando la indemnización correspondiente.

De igual forma, se advierten aspectos que permiten distinguir a la estabilidad absoluta de la estabilidad relativa como son:

1.- El ordenamiento legal deberá prever la causal o causales de rescisión de la relación de trabajo, que sea más o menos amplia, y

2.- Permitiendo con ello, que el patrón en los casos que no pueda acreditar las causas de despido, o bien no quiera reinstalar al trabajador, pueda pagar una indemnización.

Del análisis de estos dos elementos podemos observar que no se requiere la autorización previa de la autoridad competente, en este caso de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para poder dar por terminada la relación de trabajo, por parte del patrón.

### **1.5. Antigüedad.**

Jurídicamente la antigüedad es definida como el reconocimiento por parte del patrón, de que un trabajador ha permanecido de manera constante prestando sus servicios de forma personal y subordinada a éste.<sup>38</sup>

La permanencia del trabajador en el empleo está estrechamente ligada con la *estabilidad laboral*, pues una depende de la existencia de la otra para subsistir y

---

<sup>38,39,40 y 41</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. Págs. 254 y 256.

viceversa.<sup>39</sup>

Dentro de la antigüedad se considera que existen dos clases como es: *la Genérica* que es aquella que se va obteniendo día a día, la cual es acumulativa, hasta el día en que la relación laboral se extinga; en dicha antigüedad, el derecho al reconocimiento de la misma no prescribe mientras subsista la relación laboral, en razón de que, la misma se va actualizando cotidianamente, es decir, cada día que transcurre.<sup>40</sup>

Y la otra, *la de Categoría* cuando una persona tiene una profesión u oficio, que le irá permitiendo obtener ascensos a lo largo del desarrollo de su vida profesional; este tipo de antigüedad al contrario que la genérica, el derecho a reconocerla si prescribe por la falta de ejercicio en tiempo oportuno.<sup>41</sup>

La antigüedad hace acreedor al trabajador a ciertos derechos, privilegios e incluso reconocimientos no sólo laborales, sino también económicos; por ejemplo, cuando dentro de la empresa el patrón pretende realizar movimientos escalafonarios con los cuales favorecería a ciertos trabajadores, el patrón deberá de preferir en igualdad de circunstancias a aquel que tenga la mayor antigüedad.

El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo protege la estabilidad laboral del trabajador, al estipular que el trabajador que tenga una antigüedad de 20 años o más de servicio, no podrá ser separado de su fuente de trabajo a menos que haya incurrido

en alguno de los supuestos previstos por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo como causales de rescisión que sea considerado como particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación laboral, o bien, sea reincidente en dicha conducta.

Dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México, el tema del personal académico que nos ocupa, la antigüedad es definida por el Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico de la UNAM, como el tiempo efectivo durante el cual el trabajador académico ha prestado sus servicios desde la fecha de su ingreso a la UNAM, sin importar el nombramiento, las funciones que venga desarrollando el trabajador en la UNAM.

De lo anterior podemos observar que la antigüedad juega un papel importante dentro de la promoción y permanencia del trabajador académico en la UNAM, tal y como lo observaremos más adelante.

La antigüedad para efectos de la legislación académica en la UNAM, se contará por años naturales y no como años lectivos o semestres en los cuales ha impartido clase el académico, esto con el fin de evitar diferencias en el trato de la promoción y permanencia del trabajador académico.

#### **1.6. Promoción.**

Para efectos de nuestra investigación, tomaremos la definición de promoción contemplada en la cláusula 2, fracción XXXI, del Contrato Colectivo de Trabajo para el

Personal Académico, entendiéndose como aquel ascenso por el cual el trabajador académico obtiene una categoría o un nivel superior, mediante el cumplimiento de los requisitos y procedimientos establecidos por la UNAM, en las normas estatutarias aplicables, produciendo entre otros efectos, un aumento de salario para el trabajador académico.

El procedimiento por el cual el trabajador académico puede obtener una promoción, es a través del Concurso de Oposición para Promoción o Cerrado, que se encuentra regulado por los artículos 78 y 79 del Estatuto del Personal Académico de la UNAM (E.P.A.U.N.A.M.), en donde se contemplan los requisitos que deberán ser solventados previamente por el trabajador académico, para alcanzar dicha promoción, tema que se tratará en el capítulo IV de este trabajo de investigación.

### **1.7. Definitividad.**

En base a la cláusula 2, fracción XXX, del Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico la definitividad es aquella calidad que todo trabajador académico desea obtener, esto, debido a que al obtener la definitividad también obtiene la estabilidad en empleo que es tan buscada en tiempos actuales por cualquier trabajador; en la Universidad Nacional Autónoma de México, la definitividad es definida como la calidad que el trabajador académico puede obtener mediante el cumplimiento de los requisitos y procedimientos establecidos por la propia Universidad Nacional Autónoma de México en sus normas estatutarias aplicables; produciendo entre otros efectos, el derecho a que la relación de trabajo sea por tiempo indeterminado, conservando sus demás condiciones de trabajo.

Debiéndose dejar asentado que la definitividad, tal y como lo señala la legislación universitaria, sólo se obtiene a través de los concursos de oposición cerrado, por lo que no se debe creer de manera errónea, que ésta podrá obtenerse por la antigüedad que haya generado el trabajador académico dentro de ésta Institución.

La definitividad o permanencia del trabajador académico es una calidad, más no un concepto de naturaleza laboral, pero esto no quiere decir que no tenga repercusión en esta materia, pues como es bien sabido el trabajador académico que obtenga dicha calidad, obtiene como consecuencia una relación laboral por tiempo indeterminado, tal y como lo establece el artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, la definitividad se otorga en la materia o asignatura en la cual concursa, es decir, si el trabajador académico imparte varias materias, pero sólo concursa en una de ellas, su definitividad sólo corresponderá por esa materia, sin importar que en las demás obtenga diversas promociones, pues conservará su definitividad en la materia en la cual concursó.

Durante el desarrollo del presente trabajo, los conceptos que han sido previamente analizados en este capítulo nos ayudarán a comprender más acerca del tema, así como a entender la relación laboral que surge entre la Universidad Nacional Autónoma de México con su Personal Académico, una vez que éstos ingresan, así como los cambios que sufre dicha relación laboral al ser promovidos u obtener su definitividad, pero es importante conocer cómo fue que inició la relación laboral entre el personal académico y esta Casa de Estudios, de ahí que es importante estudiar un poco de la historia de la creación de la Universidad Nacional Autónoma de México.

## **CAPÍTULO 2**

### **MARCO HISTÓRICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

La educación en México siempre ha sido un tema de suma importancia, al ser considerada como uno de los pilares indispensables para el desarrollo de la sociedad, de ahí la necesidad de contar con instituciones educativas de alto nivel, por lo que durante el desarrollo de este capítulo analizaremos la evolución que ha tenido la Universidad Nacional Autónoma de México a lo largo de la historia educativa, sus antecedentes, la relación con el personal administrativo y académico necesario para que dicha Institución logre cumplir con uno de sus objetivos, o más bien el principal, impartir educación de alto nivel para formar profesionistas, investigadores y técnicos útiles para la sociedad.

#### **2.1. Antecedentes de la Universidad en México.**

La educación pública tuvo sus orígenes en la época del virreinato, con el franciscano Juan de Zumárraga obispo de México, quien tomó la iniciativa de crear y establecer en la Nueva España una Universidad, la que tuvo como antecedente el Colegio de Tlatelolco, en donde la educación no era del todo completa, pues en esa época eran consideradas materias importantes la teología y la jurisprudencia; sin embargo no eran impartidas, dedicándose únicamente a enseñarles latín a los indígenas, de ahí la necesidad de crear nuevos establecimientos en los cuales se

impartiera educación de un mayor nivel.<sup>42</sup>

En la Cédula Real emitida en septiembre de 1551 se ordenó crear la Real y Pontificia Universidad de México, la cual fue oficialmente inaugurada el 25 de enero de 1553 con la presencia del Virrey Luis de Velasco, impartiendo seis cátedras: la de teología, sagrada escritura, cánones, leyes, artes, retórica y gramática, siendo el Dr. Antonio Rodríguez de Quesada, Rector; teniendo como primer estatuto la Constitución de Salamanca, que marcó la pauta en la cultura peninsular.<sup>43</sup>

Uno de los más destacados rectores con los que contó la Real y Pontificia Universidad, fue el Dr. Pedro Farfán cuya gestión fue considerada como una de las más saludables que pudo tener dicha Universidad, pues además de haber incrementado el número de materias que se impartieron, también **abrió concursos** a través de los cuales los profesores podían ingresar y promoverse, incrementando con ello sus percepciones, lo que le valió para ser elegido nuevamente como rector en el período de 1571-1572.

Durante su segundo periodo, el Dr. Farfán continuó con las reformas administrativas, prohibió que los alumnos ingresaran con armas y **creó el primer** estatuto propio que regiría a la Universidad, tomando como base los Estatutos de Salamanca, los cuales simplificó y reformó, pues de los sesenta y ocho títulos se redujo a veintitrés, eliminando con ello, a funcionarios como el primicerio y el síndico,

---

<sup>42</sup> Cfr. CUEVAS, HIM. Mendieta. Relación de la Descripción TORQUEMADA y BETANCOURT. Comentarios de MENDEZ ARCEO, Sergio. La Real y Pontificia Universidad de México. UNAM. 1990. Págs. 20 y 21.

<sup>43</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1982. Pág. 581.



encargando sus funciones al Secretario, se eliminaron prohibiciones que impedían a determinadas personas ocupar los puestos de rector o consiliarios, esto debido a la dificultad de encontrar individuos preparados para el puesto; se vigiló más a los catedráticos, para que cumplieran estrictamente con su obligación de explicar todo el tiempo que durara su horario; se reglamentó los honorarios que debían percibir los funcionarios y catedráticos por motivo de conceder grados de licenciatura y por último se hizo más severo el ejercicio de las oposiciones, tratando así de adaptarlo a la realidad.

El Claustro era el máximo Órgano dentro de la Real y Pontificia Universidad, integrado por el mayor número de los graduados y de representantes de los colegios; Órgano encargado de dictar las constituciones a las que debería sujetarse el funcionamiento de la propia Universidad, así como de elegir al Rector, máxima autoridad que existía dentro de ésta, con carácter académico.

En la Universidad había una fuerte influencia del clero, por tanto la vida cada día resultaba más tediosa, lo que ocasionó que la demanda de los alumnos disminuyera, aunado a que era la única escuela de educación superior que existía en la Nueva España, cuestión que complicaba su traslado a ella.

Con la llegada de los jesuitas, comenzó a desconcentrarse la educación, ya que fundaron Colegios en la Ciudades más importantes de la República, mientras en los seminarios que habían sido fundados de acuerdo con lo establecido en el Concilio de Trento, se impartían básicamente materias de teología, filosofía y bellas artes, dando muy poca importancia a la ciencia.

Debido a la creación de los Colegios Jesuitas y de los Seminarios durante la primera década del siglo XIX, la Real y Pontificia Universidad de México parecía que hubiese llegado a su fin, ya que no lograba justificar su existencia; por otro lado, se dio una lucha de poderes entre los conservadores y los liberales, quienes buscaban una reforma a la educación, los primeros un progreso económico y los segundos un progreso de carácter político.<sup>44</sup>

Una vez lograda la Independencia de México, cada día era más evidente la decadencia en la que estaban los Colegios, los Seminarios y la Real y Pontificia Universidad, pues requería un nuevo programa de educación para un país que iniciaba su vida independiente. El primero en proponer una reforma fue Lucas Alamán, el cual desde el punto de vista de José María Luis Mora, era más factible, al presentado años atrás.<sup>45</sup>

Para Mora el plan de reforma que había sido presentado por Alamán, tenía ciertas ventajas y desventajas; considerando como ventajas el establecimiento de la enseñanza de ramas antes desconocidas, la división y clasificación de la enseñanza repartida en tantas escuelas, cuántos eran las ramas que habían de constituirse, también proponía eliminar en gran número las cátedras de teología que se impartían de manera exorbitante.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> Cfr. MARÍA y CAMPOS, Alfonso de. Estudio Histórico Jurídico de la Universidad Nacional 1881-1929. UNAM. México. 1975. Págs. 24 y 25.

<sup>45</sup> Cfr. *Ibidem*. Pág. 32

<sup>46</sup> Cfr. *Idem*.

Entre las desventajas, era que no establecía la situación en la cual quedaría la Real y Pontificia Universidad, no se hablaba si ésta subsistiría, o bien, desaparecería; tampoco se señalaba si el monto del fondo de la educación permanecería igual o incrementaría, pues el que existía era insuficiente. Y desde un punto de vista más exigente, no ofrecía la posibilidad a los educandos de inculcarles los sentimientos de dignidad personal y laboriosidad que debía tener la educación como tal.<sup>47</sup>

## **2.2. Antecedente de la Universidad Nacional Autónoma de México.**

Del Plan de Alamán se advertía una fuerte tendencia a desaparecer a la Real y Pontificia Universidad, así como excluir a las clases populares de la educación.

Derivado de no encontrar una solución positiva a los problemas, trajo como consecuencia la extinción de la Real y Pontificia Universidad, acción que llevó a cabo el Presidente Valentín Gómez Farías en el año de **1833**, en ese mismo año y en el mismo decreto se creó la **Dirección General de Instrucción Pública**.

Esta Dirección tenía como función principal el regular a los establecimientos que serían destinados a la educación superior. La situación de la Universidad era poco favorable a ésta, pues consideraban que en ella no se enseñaba nada en sí, por lo cual pretendían llevar a cabo una reforma, pero no era posible debido a que el sistema con el cual contaba era antiguo y no lo permitía, por lo que resultaba poco atractiva para los estudiantes, ya que en lugar de despertar interés cada día se iban desalentando más.

---

<sup>47</sup> Cfr. Ibidem Pag. 34.

Una vez establecida la Dirección General de Instrucción Pública para el Distrito Federal, se emitió el decreto a través del cual se anunciaba su creación, así como las materias y establecimientos en los cuales se impartiría la educación, siendo seis los establecimientos que se crearon:

Establecimientos de:

- 1.- Estudios Preparatorios;
- 2.- Estudios Ideológicos y Humanidades;
- 3.- Estudios Físicos y Matemáticos;
- 4.- Estudios Médicos;
- 5.- Estudios de Jurisprudencia; y
- 6.- Estudios Sagrados.

El presidente Antonio López de Santa Anna consideró de suma importancia restablecer la Universidad, ahora con el nombre de Universidad Nacional, por lo que, el 12 de noviembre de **1834**, entró en vigor el plan provisional de Santa Anna por el cual se estipulaba el régimen que reglamentaría la educación.<sup>48</sup>

En **1843** fue elaborado el Plan de Baranda, que tenía como finalidad impulsar la educación pública, uniformarla para impartir cuatro carreras que serían: la de foro, eclesiástica, medicina y ciencias naturales; plan que tuvo una vigencia de poco más de 10 años, pues en 1854 se intentó nuevamente llevar a cabo una reforma, presentando el Plan de Lares, obra de Teodosio Lares, en el cual buscaba continuar con la educación religiosa en la primaria, la preparatoria o secundaria básicamente, educación que sería de seis años repartidos en dos periodos de tres años cada uno.

---

<sup>48</sup> Cfr. SILVA HERZOG, Jesús. Una Historia de la Universidad de México y sus Problemas. Siglo XXI. Editores. México. 1974. Pág. 3.

A pesar de los esfuerzos para aplicar el Plan, no se logró debido a la Revolución de Ayutla, movimiento que terminó con el periodo de gobierno de Santa Anna, quedando en su lugar Ignacio Comonfort.

Al inició de su gestión, Ignacio Comonfort ordenó la creación de una comisión que sería la encargada de estudiar el funcionamiento de la Universidad, sus ventajas y desventajas y las posibles soluciones que ayudarían a resolver los problemas por los cuales estaba atravesando; pero a pesar de los comentarios positivos y favorables de la Comisión hacia la Universidad, éstos no fueron considerados por el Presidente Comonfort, quien finalmente decidió eliminarla por segunda ocasión en el año de **1857**; pero no duró mucho tiempo así, pues Félix Zuloaga Presidente Interino de nuestro país, nuevamente abrió sus puertas.

Las puertas de la Universidad se vieron cerradas de manera definitiva cuando se encontraba en el poder el Emperador Maximiliano de Habsburgo, pues decía que no cumplía con los requisitos mínimos de una educación, debiendo el Ministro de Instrucción Pública tomar en cuenta que la educación debía ser para todos, de forma gratuita y obligatoria, debiendo separar los intereses del Estado de los de la Religión; por lo que en **1865** el Emperador Maximiliano ordenó que entrara en vigor el decreto emitido por Comonfort de **1857**.<sup>49</sup>

Como consecuencia de la desaparición de la Universidad, la educación en México renació dejando a un lado la educación española, que por muchos años fue el

---

<sup>49</sup> Cfr. Ibídem Pág.4.

régimen de educación que nuestro país estaba subordinado. En las Entidades Federativas que no contaban con establecimientos dedicados a la educación comenzaron a fundar los mismos, debido a que sólo se encontraban en las ciudades más importantes del país, lo que denotó un mayor crecimiento e interés por parte del gobierno en la educación del país.

El Nuevo México Independiente comenzó su nueva vida con un cambio en la educación, el cual fue notoriamente visible en el gobierno del Presidente Benito Juárez, quien nombró a Antonio Martínez Castro como ministro de Justicia e Instrucción, quien tuvo la encomienda de formar una Comisión en la cual se establecerían las nuevas bases para la educación, presidiendo dicha comisión Gabino Barreda.<sup>50</sup>

Como resultado de dicha Comisión, fue la Ley Orgánica de Instrucción Pública para el Distrito Federal de **1867**, publicado su Reglamento en el mes de enero de **1868**.<sup>51</sup>

En **1869** el Presidente Juárez llevó a cabo una reforma al ejercer sus funciones extraordinarias que le habían sido conferidas por el Congreso, reforma que buscaba separar la religión de la educación, para enseñar únicamente aquello que se pudiese comprobar de manera científica, lo que serviría como base a los demás Estados para crear su propio sistema educativo.<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Págs. 580 y 581.

<sup>51</sup> Cfr. *Ibidem*. Pág. 581.

<sup>52</sup> Cfr. *Idem*.

En **1910**, el Maestro Justo Sierra, entonces Ministro de la Instrucción Pública y Bellas Artes, se presentó en la Cámara de Diputados a fin de dar un discurso que apoyaba la creación de la “Universidad Nacional de México”, el cual fue tomado en consideración y el 26 de mayo de ese mismo año, se creó la misma, teniendo cuatro principios fundamentales que la componían y regían:

“Artículo. 1º Con el nombre de Universidad Nacional de México, se instituyó un cuerpo docente cuyo primordial objetivo es que mediante sus elementos superiores impartir educación a nivel superior a nivel nacional.

Artículo. 2º Dicha Universidad, estará integrada por las Escuelas Nacionales Preparatorias, la de Jurisprudencia, de Medicina, Ingenieros, Bellas Artes y de Altos Estudios. El Gobierno Federal podrá poner a otros institutos superiores, bajo la dirección de la Universidad, así como los institutos que la misma cree con sus propios recursos, con previa aprobación del Ejecutivo, o bien de aquellos incorporados que acepte, siempre y cuando hayan cumplido con los requisitos establecidos en los reglamentos.

Artículo. 3º El Jefe de la Universidad será el Ministro de la Instrucción Pública y Bellas Artes, quedando además en el gobierno de ésta, el Rector y un Consejo Universitario.

Artículo. 4º El presidente de la República nombrará al Rector de la Universidad quien durará en el puesto tres años, pudiendo renovarse su nombramiento por uno o varios trienios más. Su sueldo será de acuerdo al presupuesto que se le asigne, será

sustituido en sus faltas temporales por el Decano de los Directores de las Escuelas, siendo el puesto de Rector incompatible con el de Director o Profesor”.

El 22 de septiembre de **1910** nació la Universidad en todo su esplendor, sin implicar que tuviera una vida plena, pues dos meses después el 20 de noviembre del mismo año, inició el movimiento revolucionario en contra del Porfiriato que originó que la Universidad no fuese dirigida por los representantes de la dictadura, sino por aquellos que representaban el nuevo orden ideológico.<sup>53</sup>

La Universidad Nacional de México **dependía del Poder Ejecutivo** en cuanto a su administración; la creación y modificación de sus leyes o reglamentos dependía del **Legislativo** y el presupuesto asignado dependía del **Presupuesto Federal de Egresos**, situación que le ocasionaba diversos problemas en el cumplimiento de sus objetivos, por lo que comenzaron a proponer la autonomía de la Universidad.<sup>54</sup>

### **2.3. Autonomía de la Universidad Nacional Autónoma de México.**

La autonomía de la Universidad Nacional de México fue comentada desde el Congreso Constituyente de Querétaro, pues se trabajó para la supresión de la Secretaría de la Instrucción Pública con el fin de que la Universidad fuera el cuerpo docente encargado de manera directa de realizar los fines para los cuales había sido creada.

---

<sup>53</sup> Cfr. Ibidem. Pág. 582.

<sup>54</sup> Cfr. PINTO MAZAL, Jorge. La Autonomía Universitaria. UNAM. México. 1974. Págs. 99 y 100.



Era necesaria una reforma en la Universidad, que reestructurara los planes de estudio de tal manera que se tomaran en cuenta las necesidades nacionales, para contribuir al desarrollo y superación del país.

Por la influencia internacional que se daba en diversos países del mundo, México buscó continuamente lograr la autonomía de la Universidad, durante la gestión del Lic. José Natividad Macías como Rector de la Universidad, un grupo de Maestros presentaron en la Cámara de Diputados un proyecto de Ley, con el que se pretendía otorgar la autonomía a la Universidad, pero dicho proyecto fue rechazado.<sup>55</sup>

En el año de **1923**, Don Luis Rubio Siliceo presentó un nuevo proyecto haciéndolo suyo la Federación y presentándolo a la Cámara de Diputados, en donde de inmediato fue firmado por los representantes de esa Cámara, la Comisión Revisora emitió su dictamen favorable y el Lic. Vasconcelos quien ese entonces fungía como Secretario de Educación Pública, solicitó se le remitiera el proyecto a manera de estudio, dicho proyecto estuvo en manos de Vasconcelos sin que trascendiera, el proyecto fue tomado en consideración para el proyecto de ley que le otorgaría autonomía a la Universidad.

En **1929** la Universidad Nacional de México obtuvo su autonomía, otorgada por el temor de las autoridades de que ocurriera un motín de trascendencia política, esto debido a los acontecimientos ocurridos no sólo en nuestro país, sino a nivel mundial, movimientos no sólo de carácter estudiantil también académico el que terminó en una

---

<sup>55</sup> Cfr. JIMÉNEZ RUEDA, Julio. Historia Jurídica de la Universidad de México. UNAM. Facultad de Filosofía y Letras. México. 1955. Pág. 202.

huelga.

El 22 de julio de **1929**, el Congreso de los Estados Unidos Mexicanos facultó al Poder Ejecutivo para expedir una ley en la cual se le otorgaría la autonomía a la Universidad, misma que no sería absoluta, pues únicamente transformó a la Universidad de un establecimiento oficial a un organismo descentralizado dotado de autonomía, y a pesar de gozar de ésta seguía manteniendo relación con el Estado, no podía nombrar libremente al Rector Jefe Supremo, ya que dependía de la terna que presentaba el Presidente al Consejo Órgano encargado de designar al nuevo Rector evento que tenía verificativo cada tres años.<sup>56</sup>

Además dependía de un subsidio que otorgaba el Gobierno de manera anual de acuerdo a los preceptos de ley; otra limitante que se encontraba la Universidad, consistía en que el Poder Público tenía la facultad de frenar las resoluciones emitidas por el Consejo consideradas violatorias de la ley que le otorgó la autonomía. De igual forma, los trabajadores eran considerados como empleados públicos de la federación, por lo que controlaba los recursos económicos para la contratación del personal.<sup>57</sup>

Para el año de **1933**, continuaban diversos movimientos que buscaban la plena autonomía universitaria; siendo hasta el 19 de octubre de ese mismo año, el Lic. Bassols, Secretario de Educación, elaboró y presentó la nueva iniciativa de Ley, iniciativa aprobada por el Congreso, otorgándosele de esta manera plena autonomía a

---

<sup>56</sup> Cfr. PINTO MAZAL, Jorge. La Autonomía Universitaria. Ob. Cit. Págs. 202 y 203.

<sup>57</sup> Cfr. *Ibidem*. Pág. 203.

la Universidad.<sup>58</sup>

Con la aprobación de la ley, la Universidad perdía el carácter de Nacional, conservando su forma de gobierno, su patrimonio integrado por bienes muebles e inmuebles, además de obtener diversos recursos extraordinarios por la recaudación de la renta de esos bienes muebles e inmuebles, sin dejar de recibir por el gobierno 10 millones de pesos que podían ser utilizados una sola vez, los cuales al ser cubiertos la Universidad no recibía más dinero.<sup>59</sup>

A pesar de los recursos destinados por el Gobierno a la Universidad, resultaba imposible subsistir y, más aún cumplir con los fines fundamentales para los cuales había sido creada, el corto presupuesto que le otorgaba el Estado era insuficiente.

En el año de **1934**, Fernando Ocaranza nuevo Rector de la Universidad, se percató de las carencias que padecía la Universidad con el poco presupuesto asignado, por lo que se dio a la tarea de entrevistarse con el Presidente Lázaro Cárdenas para exponerle el problema, logrando que aumentara dos millones más a la partida destinada a la Universidad, quedando como subsidio por parte del Gobierno la cantidad de doce millones de pesos durante 1935.<sup>60</sup>

En el año de **1944**, se dieron una serie de movimientos, entre ellos, la huelga estudiantil en contra de Rodolfo Brito, Rector de la Universidad en ese momento, que

---

<sup>58</sup> Cfr. SILVA HERZOG, Jesús. Una Historia de la Universidad de México y sus Problemas. Ob. Cit. Pág. 61.

<sup>59</sup> Cfr. PINTO MAZAL, Jorge. La Autonomía Universitaria. Ob. Cit. Pág. 174.

<sup>60</sup> Cfr. SILVA HERZOG, Jesús. Una Historia de la Universidad de México y sus Problemas. Ob. Cit. Págs. 76 y 77.

trajo como consecuencia la renuncia del Rector; de igual forma la Ley de Plena Autonomía Universitaria del 19 de octubre de 1933, llegó a su fin tras 11 años de vida, viéndose nuevamente amenazada la autonomía de la Universidad.<sup>61</sup>

Al no ver una posible solución al conflicto, diversos sectores universitarios hicieron la petición a Manuel Ávila Camacho, para que interviniera en el conflicto a efecto de poner fin al mismo; dicha intervención consistió en reunir a seis ex rectores, quienes serían los encargados de designar al nuevo Rector, siendo su principal función el restablecer las clases y convocar al Congreso Universitario Constituyente para que elaboraran un nuevo proyecto de Ley Orgánica para la Institución.<sup>62</sup>

El 21 de diciembre de 1944, fue presentado el proyecto previamente aprobado por el Consejo Universitario al Presidente Ávila Camacho, quien hizo como propio el proyecto y lo presentó a la Cámara de Diputados y Senadores; para 1945 fue publicada la nueva Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, recuperando con ello el carácter de Nacional.<sup>63</sup>

Entre las leyes de 1929 y 1933 existen algunas diferencias respecto a la Ley de 1945, es hasta esta última la primera vez que se contempla la regulación en materia laboral entre la Universidad y sus empleados; por otro lado, esta Ley emanó de la Comunidad Universitaria y no del Poder Ejecutivo como se venía realizando anteriormente.

---

<sup>61</sup> Cfr. *Ibídem*. Pág. 80.

<sup>62</sup> Cfr. *Idem*.

<sup>63</sup> Cfr. GONZÁLEZ OROPEZA, Manuel. Génesis de la Ley Orgánica de la UNAM. UNAM. México. 1980. Pág. 6.

Quedando lo anterior, plasmado en el artículo 13 de la Ley Orgánica de la Universidad que a la letra dice:

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

Al reconocer la Universidad derechos superiores a los de la ley para sus trabajadores, no sólo beneficia a éstos, sino también cumplió con los principios sociales que rigen al Derecho del Trabajo y por los cuales se luchó por décadas en beneficio de los trabajadores.

Orozco Henríquez realizó un análisis jurídico acerca del concepto de autonomía, considerando a ésta como un grado de descentralización; entendiendo por descentralización aquella figura jurídica mediante la cual se retiran ciertas facultades de decisión de una autoridad central para ser transferidas a otra autoridad de competencia menos general.<sup>64</sup>

En la mayoría de los casos la descentralización, sólo transfiere facultades de carácter administrativo, en las Universidades no pasa así, aparte de las facultades administrativas también se transfieren facultades legislativas, esto es, se faculta a sus Órganos de Gobierno, para que establezcan sus propias normas, estatutos o

---

<sup>64</sup> Cfr. OROZCO HENRIQUEZ, José de Jesús. Comentario al Artículo. 3º Constitucional. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. UNAM. México. 1985. Pág. 10.

reglamentos, limitando esta facultad a ejercerla con estricto y total apego al acto legislativo por el cual se le dotó de autonomía.<sup>65</sup>

El término **autonomía** es utilizado para referirse de manera errónea al principio de libertad de cátedra y de investigación, como si fueran lo mismo, sin embargo, no es así; por una parte es cierto que dichos conceptos van estrechamente relacionados **autonomía** y **libertad**, pero no quiere decir que signifiquen lo mismo, la **autonomía** se refiere principalmente a la relación que existe entre la Universidad, el Estado y con el mundo exterior; por el contrario el principio de cátedra y de investigación se refiere a un concepto meramente interno, es decir, como se rige la Universidad internamente.<sup>66</sup>

En este orden de ideas, la **autonomía** es la facultad que le otorga el Estado a la Universidad a través de una ley, para que pueda dictar sus propias leyes con las cuales va regir su organización y su vida interna.<sup>67</sup>

Pinto opina que dicha facultad se divide en tres: la autonomía académica, autonomía de gobierno y autonomía financiera; la autonomía académica se refiere principalmente a la facultad que tiene la Universidad para nombrar y remover a su personal académico, por medio de los procedimientos que ella misma designe, igualmente seleccionar a los alumnos por los mecanismos que ella misma elija.<sup>68</sup>

La autonomía de gobierno interno, le permite a la Universidad organizar su forma

---

<sup>65</sup> Cfr. Ibidem. Págs. 8-10.

<sup>66</sup> Cfr. PINTO MAZAL, Jorge. La Autonomía Universitaria. Ob. Cit. Pág. 7.

<sup>67</sup> Cfr. Idem.

<sup>68</sup> Cfr. Idem.

de gobernarse como mejor lo estime dentro del marco de la Ley que la rige, facultad que le permitía nombrar a su personal administrativo.

La autonomía financiera consistía en la libertad de la Universidad para disponer de su patrimonio como mejor le parezca, debido a que todas las Universidades son autosuficientes, pero dicha libertad se encuentra con una limitante, tal es el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México que depende de la contribución que realiza el Estado de manera anual.<sup>69</sup>

Con las consideraciones anteriores, podemos definir como concepto personal de autonomía como: aquella facultad otorgada a través de un acto legislativo para gobernarse así misma de acuerdo a los lineamientos previamente establecidos en la Ley Orgánica, permitiendo a la Universidad establecer su forma de organizarse, de administrar sus recursos, de elegir a su personal académico y de designar a sus autoridades.

Una vez definido el término de autonomía, éste no deberá seguirse confundiendo con el término de libertad de cátedra y de investigación, como se había venido haciendo equivocadamente; tal y como se señaló al principio del tema la autonomía es la relación que la UNAM guarda con el Estado y con el mundo exterior; en cambio la libertad de cátedra y de investigación viene siendo meramente la libertad otorgada por la UNAM a su personal académico para impartir cátedra como mejor les parezca a ellos, sin que implique violentar la normatividad.

---

<sup>69</sup> Cfr. Ibidem. Pág. 8.

La autonomía de la cual goza la Universidad Nacional Autónoma de México, recibe el nombre de autonomía orgánica, que supone la existencia de un servicio público, en nuestro caso viene siendo la educación, además la UNAM tiene personalidad jurídica propia, patrimonio propio y perspectivas propias, las cuales son ejercidas por autoridades distintas del poder central (Estado), frente al cual puede imponer su autonomía a fin de evitar su intervención en la realización de dichas actividades.

El Estado únicamente tiene como función vigilar el funcionamiento de la UNAM, que cumpla con el régimen jurídico que le dio origen, respetando con ello el principio de legalidad.

El Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, llegó a la conclusión que la autonomía universitaria cuenta con tres características principales, que se encuentran en el Diccionario Jurídico Mexicano, que son:

- Autonomía Académica: Se refiere al principio de cátedra y de investigación, libre examen y discusión de ideas, determinación de sus planes y programas, la fijación de sus términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico, dando cumplimiento a sus fines, para los cuales fue creada.
- Autonomía de Gobierno: Consiste en la facultad de nombrar a sus autoridades, el crear sus propias normas, basándose la norma en una norma superior, en nuestro caso sería la Ley Orgánica, la cual no podrá ser rebasada.



- **Autonomía Económica:** Consistente en la facultad de la UNAM para administrar su propio patrimonio, sin embargo, como se mencionó anteriormente las Universidades no pueden subsistir por sí solas, por lo que requieren de un subsidio otorgado por el Estado, determinando las Universidades en que materias, campos y en qué proporción se utilizara dicho subsidio.

Observamos que la Universidad tiene la facultad de legislar su propia normatividad, teniendo como base la Ley Orgánica de donde emanó el Estatuto General, el Estatuto del Personal Académico, así como diversos reglamentos en materias específicas.

El Estatuto del Personal Académico es de suma importancia para nuestra investigación, anteriormente los trabajadores de la Universidad eran considerados como empleados de la federación por ser la Universidad un Organismo Público, sin embargo, el Consejo Universitario no estuvo de acuerdo con esta consideración, debido que desde su punto de vista se estaba violentando la autonomía, lo que originó que se promulgaran estatutos y reglamentos para regular al personal académico.

El 30 de junio de **1945**, promulgó el Reglamento del Profesorado de Carrera; el 28 de agosto de **1946**, se creó el Reglamento de los Investigadores y, en 1948 se expidió el Reglamento del Profesorado de tiempo completo. Entre los años de 1962 y **1963**, se aprobó el Reglamento de los Investigadores al Servicio de la Universidad, el cual se transformó en el Estatuto del Personal Docente al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México. En 1970 se creó y aprobó el primer Estatuto del Personal Académico, que fue abrogado en 1974, dando así lugar al Estatuto que hasta

la fecha se encuentra vigente.<sup>70</sup>

Se había logrado la autonomía universitaria, obteniendo con ello, la reglamentación del personal académico, pero hacía falta que dicha autonomía estuviera regulada y a su vez protegida por el ordenamiento máximo, la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, situación que creó gran polémica, en donde la comunidad universitaria, políticos, funcionarios, entre otros, opinaban de cómo debía de ser dicha regularización, originándose que se realizara una selección minuciosa abocada a la solución del problema que en ese momento se presentaba, sin que esto implicara hacer a un lado los intereses políticos.

En el año de **1976** el 24 de agosto el Rector Dr. Guillermo Soberón, presentó al Presidente de la República Lic. Luis Echeverría, el proyecto denominado, "*Proyecto de Adición al artículo 123 constitucional*", proyecto que fue identificado como el apartado "C" del artículo 123 constitucional, en el cual abogados de la UNAM, proponían el someter a los trabajadores administrativos y académicos de las universidad e instituciones de enseñanza de nivel medio superior y superior de carácter público, a un régimen excepcional a las disposiciones que contemplaba el art. 123 constitucional y su ley reglamentaria.<sup>71</sup>

En grandes rasgos el proyecto proponía ciertas disposiciones que permitirían regir las relaciones laborales de las Universidades Públicas e Instituciones con su

---

<sup>70</sup> Cfr. Estatuto Personal Académico de la UNAM. Comentado y concordado por Serrano Migallón Fernando. Compañía Editorial Impresora y Distribuidora. México. 1994. Págs. 7 y 8.

<sup>71</sup> Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décimo Sexta edición. México. 2004. Págs. 529-531.

personal administrativo y académico, además de que los trabajadores administrativos y académicos se organizaran en sindicatos y/o asociaciones, las cuales debían ajustarse a las normas que aseguraran la libertad de cátedra e investigación.

Dentro de dicho proyecto en el apartado III se establecía que las cuestiones de carácter académico, incluyendo el ingreso, promoción y definitividad, estaría a cargo del Consejo Universitario o el Órgano Académico competente que determinara la propia Ley Universitaria o del Instituto y, éstas no podrían ser objeto de negociación.

En su apartado VII, el personal académico con una antigüedad mayor a 3 años de servicios ininterrumpidos debían ser evaluados académicamente a través de un procedimiento idóneo para que se dictaminara si procedía o no su definitividad, aclarando que los ayudantes de profesor o investigador, no podrían participar en dicha evaluación, debido a la naturaleza de su trabajo, porque no pueden ser definitivos.

Para que se realizara el análisis de dicho proyecto, el Presidente Echeverría, mando celebrar audiencia públicas, en las cuales las partes interesadas manifestaran sus puntos de vista acerca del proyecto, las audiencias estuvieron presididas por Mario Moya Palencia, Secretario de Gobernación y de Pedro Ojeda Paullada, Procurador General de la República. Celebrándose siete audiencias, sin que de alguna de ellas se obtuviera alguna respuesta del Lic. Echeverría, pues según Néstor De Buen, la propuesta le resultaba absurda, por lo que quedó en el olvido el proyecto durante su sexenio.<sup>72</sup>

---

<sup>72</sup> Cfr. Ibidem. Pág. 537.

El proyecto de Soberón del artículo 123 constitucional, resultaba contradictorio al apartado “A”, por lo que se trasladó al artículo 3° constitucional una parte de la autonomía de las instituciones públicas, además que las relaciones laborales se encontraban reguladas por el apartado “A” del artículo 123 constitucional, siendo innecesario incluir un nuevo apartado, por lo anterior fue rechazado el proyecto de Soberón.<sup>73</sup>

Quedando del artículo 3°, fracción VIII constitucional del segundo párrafo, publicado en el Diario Oficial el 9 de junio de 1980, de la siguiente forma:

*“Las Universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley les otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse así mismas, realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administración su patrimonio. Las relaciones laborales tanto del personal administrativo, como del académico, se normarán por el apartado “A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establece 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”.*

Debido a esta modificación, fue necesario crear un capítulo especial en la Ley Federal del Trabajo que regulara las relaciones labores del personal académico de las universidades públicas e instituciones dotadas de autonomía. La tarea de crear dicho capítulo estuvo a cargo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, institución que

---

<sup>73</sup> Cfr. Ibidem. Pág. 538.

celebró mesas redondas para la discusión de dicho capítulo y los interesados expusieran sus puntos de vista, entre ellos los sindicatos previamente constituidos, pero únicamente tuvieron el beneficio del derecho de voz, pero no el de voto.

Dicho proyecto fue rápidamente presentado como iniciativa de ley, la Cámara de Diputados aprobó de inmediato el proyecto y fue publicado el capítulo XVII del Título Sexto, bajo la denominación de “Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por la Ley”, que va del artículo 353-J al 353-U, el 30 de Octubre de 1980.

Para Néstor de Buen, el artículo 353-J, es una expresión indudable de la violación del espíritu y la letra del artículo 123 constitucional apartado “A”, debido a que la ley reglamentaria permite disminuir los derechos de los trabajadores, lo anterior en beneficio de los fines propios de las Instituciones, dejando sin efecto el principio de estabilidad en el empleo, limitando igualmente la libertad sindical.<sup>74</sup> En el capítulo siguiente trataremos más a fondo este tema.

La mayor victoria de la Universidad fue su autonomía, misma que le dio la oportunidad de autogobernarse, administrar sus bienes y crear sus propias leyes, dando paso una de las mayores facultades, la de regular las relaciones de carácter laboral entre su personal administrativo y académico, facultad reconocida en el máximo ordenamiento legal la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 3º, lo que originó que en la Ley Federal del Trabajo se creara un apartado específico para

---

<sup>74</sup> Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. Pág. 545.

establecer las reglas mínimas que debe observar la UNAM y todas las Universidades Autónomas por ley para regular las relaciones laborales entre su personal académico.

Una vez creado dicho Título dentro de la Ley Federal del Trabajo, era necesario crear las leyes internas encargadas de regular a esta Casa de Estudios tanto en su gobierno, en su economía y principalmente en el ámbito laboral, lo que en siguiente capítulo se analizará más a fondo.

## **CAPÍTULO 3**

### **MARCO JURÍDICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

Una vez obtenida y reconocida por la Constitución Mexicana la autonomía de la UNAM, y creado el apartado dentro de la Ley Federal del Trabajo, resultaba indispensable crear las leyes bajo las cuales se regularían las relaciones laborales del personal académico y la UNAM, las cuales debían observar los derechos básicos contemplados dentro de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Orgánica y el Estatuto General de la UNAM, establecieron que las relaciones laborales del personal académico se reglamentarían por estatutos especiales, los cuales contendrían los derechos, obligaciones, categorías, así como los procedimientos bajo los cuales se daría el ingreso, promoción y se determinaría la permanencia del trabajador académico dentro de la UNAM, dando lugar con ello, al Estatuto del Personal Académico.

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

Las Universidades o Instituciones de nivel superior en México, desde su creación han estado vinculadas al concepto de autonomía, teniendo con ello una situación laboral imprecisa que en gran medida se debió a la falta de definir el alcance de la autonomía que sus leyes de creación les habían otorgado.

Para resolver dicho problema era necesario legislar a nivel constitucional,

garantizando el ejercicio de la autonomía universitaria, así como precisar las modalidades de las relaciones laborales de los trabajadores académicos y administrativos.

### **3.1.1. Artículo 3° fracción VII Constitucional.**

El 9 de junio de 1980 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación la adición a la fracción VIII del artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establecía:

*“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 a 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.”<sup>75</sup>*

En el segundo párrafo de la fracción VIII (actualmente VII) del artículo 3° constitucional, se omitió definir las bases con las que debería contar el nuevo Capítulo Especial de la Ley Federal del Trabajo, encargado de regular el trabajo en las

---

<sup>75</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ediciones Fiscales ISEF S.A. Décima edición. México. 2013. Pág. 6



Universidades e Instituciones Autónomas por Ley, originando que el principio de estabilidad laboral, no fuera observado por las Autoridades Universitarias respecto al personal académico, estableciendo evaluaciones para lograr gozar de dicho principio.

Dicha fracción únicamente hacía alusión a ciertas condiciones dependientes de la autonomía, resultaba inaplicables ciertas disposiciones laborales que preveían lo relativo a la estabilidad laboral, siendo estas disposiciones de autonomía las que le han servido al legislador para dictar las normas de la ley que prohíben, referente al personal académico las cláusulas sindicales, de ingreso y separación, vivo ejemplo es el artículo 353-Q, así como la contratación por tiempo indeterminado, previa aprobación de la evaluación académica, la cual es establecida y definida por las propias universidades o instituciones.

Para Néstor de Buen la entonces fracción VIII del artículo 3º constitucional, no es más que una vía grave de excepciones a los principios generales del derecho laboral consagrados en el artículo 123 constitucional, ocasionando con ello dejar sin efecto, en notorio perjuicio para los trabajadores universitarios, la garantía ilimitada de la libertad sindical y el derecho a la estabilidad laboral, afectando de manera directa al personal académico.<sup>76</sup>

En la fracción XXII del apartado “A” del artículo 123 constitucional se consagra aunque de forma relativa el principio de estabilidad laboral, lo que implica un freno al derecho patronal para poder separar al trabajador de su empleo de manera

---

<sup>76</sup> Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décimo Séptima edición. Porrúa. México. 2003. Pág. 540.

injustificada; sin embargo, los trabajadores académicos no gozan de este derecho, debido a que las condiciones de ingreso, promoción y permanencia, es otorgada por las universidades o instituciones autónomas por ley, relación laboral que estará determinada por razones objetivas y no subjetivas, tal como lo prevé el artículo 3º constitucional.

De acuerdo con Mario de la Cueva, la inclusión de la fracción VIII al artículo 3º constitucional, tuvo como características principales la distinción entre personal administrativo y académico, este último a pesar de ser considerado trabajador, fue sometido a un régimen jurídico distinto, esto derivado que las universidades conservan la facultad de regular el ingreso, promoción y permanencia de los académicos, así como que los aspectos académicos no están sujetos a negociaciones colectivas. Asimismo opinó que tampoco dicha inclusión resultó violatoria del principio de igualdad, ya que toda categoría académica supone puesto diferente.

Esa misma fracción preveía la creación de los sindicatos, ya fueran del personal académico, administrativo o institucional, al formarse cualquiera de los anteriores éste recibiría un trato de carácter gremial. Al formarse un sindicato que tuviera ambos personales académico y administrativo, sería un sindicato de empresa, recibiendo un trato como tal.

La aprobación de la creación de sindicatos, contaba con ciertas limitantes o condiciones, no podían formar una federación de sindicatos, cada Universidad debía contar con su propio sindicato, el cual se encargaría de pactar las condiciones de trabajo en lo individual.

La cláusula sindical de admisión y de exclusión prevista por la fracción VIII del artículo 3º constitucional antes de la reforma, no aplica al personal académico; reconoce derecho de huelga debiéndose notificar el oficio de suspensión de labores, por lo menos diez días de anticipación; pero en caso de huelga, deberán seguirse ejecutando, las actividades que sean necesarias, para evitar con ello el daño irreparable que pudiese ocasionar a las investigaciones o experimentos en curso.

Para resolver los conflictos suscitados entre los trabajadores y la Universidad o Institución Educativa, se previó la integración de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, que contarán con integrantes tanto de las Instituciones como de los trabajadores.<sup>77</sup>

Durante el sexenio del entonces Presidente de la República Carlos Salinas de Gortari, el artículo 3º constitucional fue reformado, reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de marzo de 1993, en la cual básicamente se modificaba el contenido de la fracción VII y VIII, en donde se establecía la garantía de las universidades públicas autónomas por ley, para llevar acabo libremente la selección de su personal académico, por lo que el contenido de dichas fracciones quedó de la siguiente forma:

“Art. 3º

Todo individuo tiene derecho a recibir educación...

---

<sup>77</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. Pág. 599.

I a la VI .....

VII. Las Universidades y 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

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.”

De lo anterior, podemos advertir tres aspectos visiblemente notorios, que son el académico, laboral y organizacional, mismos que se explican brevemente a continuación.

El aspecto orgánico se refiere a la organización interna de las Universidades e Instituciones, esto es gobernarse así mismas, dictar sus propios planes y programas de estudio y, administrar su patrimonio. En el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México, estará regulado por la Ley Orgánica, Estatuto General y por los Reglamentos que de estos emanen.

El aspecto académico, hace alusión a la realización de sus fines como son educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo a los principios establecidos en el artículo 3º constitucional, respetando el derecho del trabajador académico a la libertad

de cátedra e investigación, de libre examen y discusión de las ideas, regulado en el caso de la UNAM por el Estatuto del Personal Académico (E.P.A.U.N.A.M.) y los reglamentos relacionados con la materia.

El aspecto laboral, tal y como lo señala el artículo 3º constitucional, se encontrarán reguladas por el apartado “A” del artículo 123 constitucional de ese mismo ordenamiento jurídico, con las modalidades y términos que establece la Ley Federal del Trabajo en su capítulo de trabajos especiales, sin que ello, contravenga la autonomía, la libertad de cátedra e investigación, así como los fines de las Instituciones y Universidades, autónomas por ley.

De lo anterior se advierte, que la Constitución nos remite a la Ley Laboral, en donde el trabajo académico es considerado como un trabajo especial, Capítulo que permite a los trabajadores académicos organizarse en sindicatos, en consecuencia la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, siendo éste el instrumento por el cual se regulan las relaciones del personal académico.

Prevaleciendo el principio autonomía, contemplado en el artículo 3º fracción VII constitucional, del cual gozan las Universidades e Instituciones dedicadas a la educación media superior y superior. En la UNAM, esta autonomía se traduce a la facultad que tiene para crear y establecer los términos y condiciones bajo los cuales se hará el ingreso, promoción y permanencia del trabajador académico, criterios que tendrán repercusiones en el ámbito laboral.

Existen criterios emitidos por los Tribunales Colegiados, donde las resoluciones

de las controversias en aspectos académicos, han establecido que el ingreso, promoción y permanencia del trabajador de académico, es un facultad exclusiva de las Universidades e Instituciones, derivado de la autonomía otorgada por la Constitución. El lograr una conciliación entre la autonomía y las relaciones laborales ha sido motivo de los diversos movimientos de carácter social, que han repercutido en los aspectos que le dieron origen.

El aspecto político se vio reflejado durante la reforma del artículo 3º constitucional en el año de 1933, toda vez que debía conseguirse que la orientación social de dicho artículo estuviera de acuerdo con la autonomía; de igual forma la negativa de las autoridades a reconocer a los sindicatos, trajo como consecuencia que las autoridades de carácter universitario no aplicaran el Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico, derivándose violaciones a los derechos académicos.

### **3.2. Ley Federal del Trabajo.**

La necesidad de resolver la falta de regulación del trabajo académico por parte de la Ley Federal del Trabajo, como consecuencia de la reforma a la fracción VII del artículo 3º constitucional, la cual no contemplaba la regulación de dicho trabajo, surgiendo la necesidad de dar solución a éste nuevo problema, aunado a la presión que ejercían los sindicatos para que fuese reconocida la relación laboral del trabajador académico, su derecho a formar sindicatos, encargados de establecer las condiciones de trabajo entre las Universidades y su personal académico, dio origen a la creación de un nuevo Capítulo dentro de la Ley Federal del Trabajo, Capítulo que se incluiría dentro del Título Sexto encargado de establecer las condiciones mínimas de los trabajos

especiales.

Esta solución que había sido aceptada de conformidad por la mayoría de los participantes, aún sin tomar en consideración las peticiones realizadas por los sindicatos ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social; excluye claramente a los trabajadores de las universidades e institutos privados. Lo que hace suponer que la solución de crear el nuevo capítulo dentro del Título Sexto de la Ley Laboral, fue básicamente para resolver lo que en ese entonces existía, el problema de la UNAM, quien se negaba a reconocer el Sindicato del personal académico.<sup>78</sup>

Sin embargo, la creación de un nuevo capítulo, no fue sino, el externar el deseo de regular o limitar en todo caso, el acceso del personal académico, ya que no se utilizarían las mismas condiciones que con los demás trabajadores al servicio de las universidades o instituciones autónomas por ley, perjudicando notoriamente al trabajador académico respecto a la permanencia que podría obtener en su empleo, pues la contratación del trabajador académico sería únicamente por tiempo u obra determinada.

Para que la relación laboral del trabajador académico, pudiese ser considerada como tiempo indeterminado, éste debe cumplir con ciertos requisitos, demostrar que la naturaleza del trabajo requiere ser por tiempo indeterminado y, en segundo lugar, debe aprobar las evaluaciones con los cuales se pretende conocer las aptitudes de éste, evaluaciones que fueron propuestas y aprobadas previamente por los Órganos Universitarios establecidos en esta Institución.

---

<sup>78</sup> Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. Pág. 544.

Lo anterior, de acuerdo a lo señalado el artículo 353-L de la Ley Laboral, que contempla como facultad exclusiva de las universidades e instituciones autónomas por ley, establecer las formas bajo las cuales ingresará, se promoverá y asegurará su permanencia el trabajador académico.

Para toda regla hay una excepción, pues si bien es cierto, que el Derecho Laboral nació con el fin de proteger el trabajo, así como los derechos y obligaciones del propio trabajador, también lo es que, esto no pasa con el trabajo del personal académico, ya que la propia Ley Federal del Trabajo, deja al libre albedrío de las Universidades la regulación de la permanencia del académico en su fuente de trabajo.

Para Néstor de Buen las pruebas de admisión que en el caso de la UNAM, son los concursos de oposición, tienen un carácter laboral y el convertirlo en académico, tal y como lo establece el artículo 353-L, es una trampa legal.<sup>79</sup>

Sin embargo, en virtud de su autonomía, la Universidad Nacional Autónoma de México, en términos de los artículos 3º, fracción VII Constitucional y 353, de la Ley Federal del Trabajo, tiene la potestad para fijar, no solo las condiciones de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, mediante las disposiciones de su Ley Orgánica, los Estatutos y Reglamentos que de aquella emanen, sino también el arbitrio para determinar los criterios de valoración establecidos en el artículo 68 del Estatuto del Personal Académico, que se tomarán en cuenta al formular sus dictámenes las diversas comisiones encargadas de seleccionar al ganador del concurso de oposición correspondiente, de acuerdo con sus necesidades de Institución

---

<sup>79</sup> *Ibíd.* Pág. 546.



dedicada a la enseñanza.

La Ley Federal del Trabajo, considera la relación laboral del académico como un trabajo especial, de acuerdo a las características que se destacan a continuación:

a) El Capítulo XVII, dedicado a regular las relaciones de trabajo en las Universidades e Instituciones autónomas por ley, hace una clara distinción entre el personal administrativo y el académico, aún y cuando ambos tienen el carácter de trabajador, el académico es sometido a un régimen distinto.

Esto con la finalidad de mantener la autonomía de las Universidades para establecer los mecanismos por los cuales se dará el ingreso, la promoción y permanencia del académico, evitando que dichos mecanismos sean sujetos de negociaciones colectivas.

b) La relación de trabajo será considerada como indeterminada, una vez que el trabajador académico haya aprobado de manera satisfactoria las evaluaciones que establece el Órgano competente. Cabe aclarar que la relación laboral por tiempo indeterminado sólo será en la materia para la cual concursó.

c) El principio de igualdad salarial, no es vulnerado pues las categorías académicas existentes, son considerados como puestos diferentes.

d) El personal académico podrá formar sindicatos, el cual recibirá un trato de

sindicato gremial. La UNAM tiene dos sindicatos la AAPAUNAM del personal académico y el institucional por tener el mayor número de agremiados que es el STUNAM.

e) En el Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico de la UNAM, no se incluirá la Cláusula de admisión y exclusión.

f) No se permitirá la formación de un sindicato nacional, únicamente se permite la creación de un sindicato por institución.

g) Los conflictos que se presenten de carácter laboral entre la comunidad universitaria y el Estado, se ventilarán en las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, para la UNAM y demás Universidades e Instituciones autónomas por ley, se habilitó la Junta 14 Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

h) Tendrán posibilidad de emplazar a huelga el sindicato académico, siempre y cuando notifiquen con un mínimo de 10 días antes a que se de la suspensión de labores, con la condición de que deberán continuar las actividades necesarias e indispensables, para que no se vean estropeadas las labores de investigación o experimentales, según sea el caso.

i) En el caso de la seguridad social, los trabajadores gozarán del servicio y con apego a las leyes orgánicas de la Universidad o Institución, prestaciones que no podrán ser menores a las contempladas en la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, el ISSSTE proporciona a la UNAM este servicio.

j) En el caso del trabajador académico, y atendiendo a la naturaleza del trabajo, la UNAM podrá contratar por jornada completa, media jornada e incluso por hora clase.

### **3.3. Legislación Universitaria.**

Una de las facultades derivadas de la autonomía que la UNAM obtuvo por ley, fue el crear sus propias leyes que se encargaran de regular la organización y funcionamiento de la misma.

La Ley Orgánica, máximo ordenamiento jurídico del cual emanan los estatutos y demás reglamentos que en conjunto con la primera se encargan de lograr el buen funcionamiento de la UNAM.

Una vez adicionado el Capítulo XVII a la Ley Federal del Trabajo, era necesario modificar la Ley Orgánica, el proyecto de modificación de la Ley Orgánica pasó a segundo término, debido a la renuncia del Rector Rodolfo Brito Foucher, 1944, originándose una incertidumbre.

Manuel Ávila Camacho, Presidente de la República en ese momento, sugirió la creación de una comisión encargada de nombrar al nuevo Rector, comisión integrada por los ex Rectores de la Universidad, quienes el 23 de octubre de 1944, designaron a Alfonso Caso, como el nuevo Rector de esta Máxima Casa de Estudios.

Durante la gestión del Rector Alfonso Caso, se dio una de las más lúcidas definiciones en la Universidad, la exposición de motivos de la Ley Orgánica de la

Universidad Nacional Autónoma de México de 1944, que señalaba que en su precedente la Ley Orgánica de 1933, se apreciaba una obligación de tener un carácter netamente político, además de algunos puntos en contrario que debían ser cambiados para lograr la subsistencia de la propia Universidad.

**a) Ley Orgánica de la UNAM.**

Después de un arduo trabajo, estudio y análisis de la Ley Orgánica de 1933, el 6 de enero de 1945, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la Ley Orgánica de la UNAM, modificada y aprobada por el Congreso de la Unión, que hasta la fecha se encuentra vigente.

La Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, se integra por 18 artículos, más 8 artículos transitorios; los 2 primeros artículos refieren a la naturaleza jurídica, así como a los fines que persigue la Universidad; los demás artículos hacen referencia a la organización de la UNAM, a excepción de los artículos 13 y 14, que resultan de suma importancia para el desarrollo de la presente investigación, por lo que, se transcriben a continuación:

*“Artículo 13.- La 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.*

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

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

El artículo 13 refiere la relación laboral entre la Universidad Nacional Autónoma de México y el personal académico y administrativo, creando el Consejo Universitario estatutos especiales que contemplan obligaciones y derechos que no podrán ser inferiores a los previstos por la Ley Laboral, para los trabajadores académicos, estando la relación laboral regulada por el apartado “A” del artículo 123 constitucional.

El artículo 14, se refiere a los procedimientos a través de los cuales el trabajador académico demostrará su capacidad para obtener la definitividad, mismos que están regulados por la Ley Orgánica, de los Estatutos y Reglamentos, situación que se desarrollará en el siguiente capítulo de la presente investigación.

Las características de los nombramientos y contratos que rigen la situación jurídica del personal docente en la Universidad Nacional Autónoma de México, se encuentran reguladas por las disposiciones de la Ley Orgánica, de los Estatutos y Reglamentos que de la propia Ley emanan, que indican los procedimientos internos

para que las designaciones de profesores e investigadores adquieran el carácter de definitividad, exigiéndose en todo caso el cumplimiento de los requisitos de prueba de oposición o procedimientos igualmente idóneos para comprobar la capacidad de los contratados.

#### **b) Estatuto General de la UNAM.**

Como ya se mencionó el Órgano competente para crear las normas bajo las cuales se va a regir la vida universitaria es el Consejo Universitario, el cual aprobó el Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México (E.G.U.N.A.M.), instrumento jurídico que regula la vida de la comunidad universitaria, entre ellos, al personal académico.

El Estatuto General de la UNAM, tiene como objetivo el orientar, dirigir el desarrollo y funcionamiento de la Universidad, para lograr con ello el buen desempeño en las actividades técnicas, docentes y administrativas.

El 12 de marzo de 1945 entró en vigor el Estatuto General, el cual ha sufrido diversas reformas desde que entró en vigor, dos en el año de 1985, una en 1986, una más en 1990 y por último en 1998, se encuentra integrado por 102 artículos, 24 transitorios y un Título Transitorio.

Se divide en siete Títulos:

- Primero: Fines y Personalidad de la UNAM.
- Segundo: Estudia la Estructura de la UNAM.

- Tercero: Gobierno y sus funciones.
- Cuarto: Personal Académico.
- Quinto: De los Alumnos.
- Sexto: De las Responsabilidades y Sanciones.
- Séptimo: Del procedimiento para llevar a cabo las reformas al Estatuto General.
- Título Transitorio: De los Consejos Académicos de Área y el Consejo Académico del Bachillerato.

Para fines de la presente investigación se analizará de manera breve el Título Cuarto, que nos habla del personal académico, establece básicamente su integración, así como los procedimientos a los cuales están sujetos para ingresar o promoverse.

El Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, de acuerdo a lo establecido en el artículo 73 del E.G.U.N.A.M., estará integrado por Técnicos Académicos, Ayudantes, Profesores e Investigadores.

El E.G.U.N.A.M. Contempla a las Comisiones Dictaminadoras, encargadas de auxiliar a los Consejos Técnicos, para dictaminar sobre los nombramientos de los profesores extraordinarios, así como elaborar los reglamentos especiales complementarios del Estatuto del Personal Académico.

En el Título Sexto, hace alusión a las responsabilidades y sanciones a las cuales se harán acreedores, aquellos universitarios (académicos y alumnos) que tengan un

comportamiento contrario a las normas. En el artículo 98, se señalan las sanciones a las cuales está sujeto el académico, que cometa una falta y no haya una pena expresa, artículo que actualmente está en desuso, por haber entrado en vigor el Contrato Colectivo de Trabajo.

Este mismo Título dota de facultades al Tribunal Universitario, a fin de que conozca de las conductas que son consideradas especialmente graves, emitiendo dicho Tribunal su resolutive que en caso de ser desfavorable, podrá recurrirse como una segunda instancia a la “Comisión de Honor y Justicia.”

El Estatuto General de la UNAM, nos señala la integración del personal académico, así como los procedimientos a los cuales deberán sujetarse para el ingreso, la promoción y permanencia del trabajador académico, temas que serán analizados en el capítulo siguiente.

### **c) Estatuto del Personal Académico de la UNAM.**

El Consejo Universitario, el 28 de junio de 1974, aprobó el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (E.P.A.U.N.A.M.), abrogando el Estatuto del 16 de diciembre de 1970.

El E.P.A.U.N.A.M., se integra por 114 artículos, los cuales se dividen en 12 Títulos y, cada uno de éstos a sus vez se divide en capítulos.



Una de sus principales funciones del E.P.A.U.N.A.M., es regular las relaciones entre el personal académico y la Universidad Nacional Autónoma de México, estableciendo las condiciones bajo las cuales se regulará el ingreso, la promoción y la permanencia del trabajador académico; de igual forma, controlará los procedimientos por los cuales los trabajadores académicos participarán en los concursos de oposición, o bien, en aquellos medios que se establezcan para el ingreso, promoción y obtener la permanencia del personal académico.

**d) Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico al Servicio de la UNAM.**

En el año de 1933, el 18 de octubre, se formó el primer sindicato de trabajadores universitarios, bajo el nombre de “*Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México*” (S.E.O.U.N.A.M.), obteniendo su registro ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, el 2 de noviembre de ese mismo año.<sup>80</sup>

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 237, prohibía la formación de sindicatos a aquellos trabajadores que estuvieran sujetos a reglamentaciones especiales, además la Ley Orgánica de la UNAM en su artículo 13, establecía que las relaciones laborales entre su personal y la UNAM, debía regirse por estatutos especiales los cuales serían elaborados y aprobados por el Consejo Técnico, con lo anterior, el registro del S.E.O.U.N.A.M. fue cancelado, además de ser rechazadas las solicitudes

---

<sup>80</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1991. Pág. 188.

de otros sindicatos.<sup>81</sup>

En 1955, el personal académico hizo su primer intento de formar un sindicato, creando la agrupación que recibió el nombre de “*Unión de Profesores, Empleados y Trabajadores de las Preparatorias Uno, Tres y Cinco*”. En el año de 1964, surgen dos agrupaciones más, siendo la primera el “*Sindicato de Profesores, Empleados y Trabajadores Universidad Nacional Autónoma de México*” (S.P.E.T.U.N.A.M.) y, posteriormente la “*Asociación del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México*” (A.P.A.U.N.A.M.), mismas que no fueron reconocidas, a pesar de los recursos interpuestos, éstos no los protegieron.<sup>82</sup>

En 1970 surge la nueva Ley Federal del Trabajo, la cual elimina la prohibición de sindicalizarse a los trabajadores que se encuentren regulados por estatutos especiales, con ello, se dio paso a la organización sindical S.T.E.U.N.A.M., quien exigió el reconocimiento por parte de las Autoridades Universitarias y la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, para poder lograrlo y a manera de ejercer presión los trabajadores suspendieron sus labores por un lapso de 83 días; dándose la solución del conflicto con el reconocimiento del S.T.E.U.N.A.M. y la firma de un convenio colectivo, en el año de 1973.<sup>83</sup>

Por su parte, los trabajadores académicos al ver los logros obtenidos por el S.T.E.U.N.A.M. en 1975, iniciaron el camino de lucha, previamente labrado por los trabajadores administrativos, para obtener el pleno reconocimiento de sus derechos

---

<sup>81</sup> Cfr. Idem.

<sup>82</sup> Cfr. Ibidem Págs. 189 y 190.

<sup>83</sup> Cfr. Idem.

laborales y la firma de un contrato colectivo de trabajo, que contuviera las condiciones generales de trabajo que los regirían, logrando así tener una relación bilateral ante la Universidad y obtener mejoras salariales.

Sin embargo, una vez que los trabajadores académicos emplazaron a huelga a la Universidad Nacional Autónoma de México, ésta desde Rectoría implementó una ofensiva, para evitar que se concretara la lucha; la táctica utilizada por las Autoridades Universitarias, consistió en crear diversas asociaciones de profesores, que estuvieran en contra de que la titularidad del contrato colectivo de trabajo recayera en una sola organización sindical.

A efecto de lograr un buen arreglo, Guillermo Soberón Acevedo, Rector de la Universidad Nacional Autónoma de México en ese momento, celebró un convenio colectivo de trabajo del personal académico que recibió el nombre de “*Condiciones Gremiales del Personal Académico*”.<sup>84</sup>

Para el mes de enero de 1976, se realiza un recuento para la titularidad del pacto colectivo, perdiendo el S.P.A.U.N.A.M, por lo cual decide aliarse con el S.T.E.U.N.A.M., dando como resultado una nueva organización sindical con el nombre de S.T.U.N.A.M. (Sindicato de Trabajadores al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México), creado el 27 de marzo de 1977, quien desde el momento de su creación hasta la fecha, cuenta con la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo del personal administrativo.<sup>85</sup>

---

<sup>84</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 594.

<sup>85</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo Ob. Cit. Pág. 190.

Dentro de la exposición de motivos de la iniciativa presidencial de la reforma de la Ley Federal de Trabajo, se estableció: que era imprescindible reconocer la validez de los acuerdos y convenios que se habían suscrito antes de la reforma y, que se encontraban vigentes hasta ese momento, los cuales regían las relaciones laborales entre el personal académico y las Universidades e Instituciones, autónomas por ley; situación que fue reconocida en el artículo primero transitorio de dicha reforma, con la salvedad de que tendría únicamente una validez de dos años, regla general, que sería aplicable a todos los contratos colectivos de trabajo.

Las disposiciones contempladas dentro del Contrato Colectivo de Trabajo del personal académico, no serán aplicables al personal administrativo y viceversa, salvo que se pactara dentro del mismo convenio de manera expresa. Dentro del mismo contrato, no podrá incluirse cláusula de admisión, ni de separación, en caso de pactarse de esa manera se tendrán como no puestas, siendo nulas.<sup>86</sup>

La finalidad de las disposiciones que rigen a lo trabajadores universitarios, se crearon procurando que fueran generales, para que las Instituciones dentro su propio ámbito, a través de sus contratos colectivos de trabajo establecieran las especificaciones de acuerdo a sus necesidades.

Como resultado de las reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Laboral, se obtuvo como beneficio para los trabajadores universitarios, el reconocimiento de sus organizaciones sindicales, en el caso de los

---

<sup>86</sup> Cfr. DÁVALOS, José Derecho del Trabajo I. Novena edición. Porrúa. México. 1999. Pág. 395.

trabajadores administrativos el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (S.T.U.N.A.M.) y, para los trabajadores académicos la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (A.A.P.A.U.N.A.M.), constituida el 22 de noviembre de 1979; obteniendo su registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el 21 de octubre de 1981.<sup>87</sup>

Una vez que se reconocieron dichas organizaciones sindicales, éstas se desarrollaron de manera normal dentro de un marco legal, gozando de derechos de negociación colectiva y derecho a huelga, quedando de esta manera los derechos laborales protegidos.

En 1981 entró en vigor el primer Contrato Colectivo de Trabajo del personal académico, celebrado entre la Universidad Nacional Autónoma de México y la Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM, el cual tal y como se señaló en la reforma de la ley laboral, tuvo una vigencia de dos años, pactándose que se haría la revisión salarial de manera anual y la revisión de las condiciones generales de trabajo cada 2 años, siendo la primera el 31 de enero de 1981, surtiendo efectos a partir del día 1º de febrero de ese mismo año.

Trueba Urbina, señala en su libro Nuevo Derecho del Trabajo, que el origen del nuevo derecho del trabajo contractual fue derivado de los conflictos huelguistas que se dieron en la Universidad Nacional Autónoma de México, se crearon acuerdos y

---

<sup>87</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo Ob. Cit. Págs. 192 y 193.

convenios entre la UNAM y sus trabajadores administrativos como académicos.<sup>88</sup>

Menciona que dichos acuerdos y convenios celebrados por la UNAM y los trabajadores académicos, existen cláusulas que incluso rebasan los textos constitucionales, legales y estatutos universitarios, siendo el principal ejemplo el Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico al Servicio de la UNAM.<sup>89</sup>

De lo anterior y, debido a la práctica social, que se daba en ese momento, se consideró que era el nacimiento de un nuevo derecho del trabajo de carácter contractual; al tener la UNAM por objeto, el mantener el equilibrio y la justicia social en las relaciones universitarias de naturaleza laboral, Trueba Urbina opinaba, que este nuevo derecho del trabajo tenía una mayor fuerza, incluso que la propia ley, ya que era el resultado directo de una lucha de clases y del derecho social que ilumina y fecunde las relaciones laborales.<sup>90</sup>

Como se ha visto, las relaciones laborales entre la UNAM. y su personal académico, se regula por el artículo 123 constitucional, por la ley laboral la legislación universitaria, por tanto desde un punto de vista objetivo, las relaciones laborales de los académicos, son similares a las relaciones laborales que se dan entre una empresa particular y sus trabajadores, de ahí que Trueba Urbina señala que desde un humilde plomero hasta un ilustre profesor o investigador universitario, son trabajadores, por lo que no se debe olvidar o desconocer la ideología y la teoría social contenida en el

---

<sup>88</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 592.

<sup>89</sup> Cfr. Idem.

<sup>90</sup> Cfr. Idem.

mensaje y en los textos del artículo 123 constitucional.<sup>91</sup>

Aún y cuando la ley laboral, cede de cierta manera a la UNAM, la facultad para regular las relaciones académicas, en donde el objetivo principal es dotar de absoluta libertad a la Universidad, para que ésta cree sus propias normas que regulen el ingreso, la promoción y permanencia de los trabajadores académicos de manera unilateral; al haberse firmado un contrato colectivo de trabajo, éste debería considerarse como el instrumento que debe ser aplicado para regular dichas relaciones laborales, sin embargo, el mismo Contrato señala que las relaciones de carácter académico serán normadas por el E.P.A.U.N.A.M.

De ahí que el Estatuto del Personal Académico, es el ordenamiento jurídico universitario encargado de legislar el procedimiento de evaluación denominado concurso de oposición, el cual se encarga de evaluar las aptitudes de los académicos que pretenden ingresar, promoverse o adquirir su definitivamente, estableciendo las pruebas a través de las cuales se les evaluara de acuerdo a las necesidades que la propia Dependencia o Entidad Académica requiera.

Sin embargo, las reglas establecidas por dicho ordenamiento, son susceptibles de excepciones, ya que en algunos casos, el propio Estatuto del Personal Académico, prevé que aquellos académicos que formen ya parte de la comunidad universitaria y se hayan destacado por su labor académica, podrán exentar requisitos para presentar el concurso de oposición abierto o cerrado según sea el caso.

---

<sup>91</sup> Cfr. *Ibíd*em Págs. 593 y 594.

El siguiente capítulo nos permitirá conocer más detalladamente el procedimiento mediante el cual se da el ingreso, promoción y permanencia del trabajador académico, es decir, se estudiará el Concurso de Oposición y sus modalidades de aplicación.



## **CAPÍTULO 4 INGRESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DEL TRABAJADOR ACADÉMICO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

La Universidad Nacional Autónoma de México en sus inicios estuvo inmersa en una lucha constante para lograr su autonomía, la cual incluso en la actualidad se encuentra reconocida y protegida por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 3º fracción VII.

Autonomía, que entre otras consecuencias, otorgó la facultad no sólo a la UNAM, sino a todas las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, de regular las relaciones laborales de su personal académico, facultad que en el caso de la UNAM, en el artículo 13 de la Ley Orgánica establece que las relaciones del personal académico y la UNAM, estarán reguladas por estatutos especiales elaborados por el Consejo Universitario, dando origen al Estatuto del Personal Académico de la UNAM (E.P.A.U.N.A.M.).

El E.P.A.U.N.A.M., es el ordenamiento jurídico encargado de establecer los derechos y obligaciones del personal de este tipo de trabajadores, además de prever los mecanismos para la selección, promoción y permanencia del trabajador en este nivel, por lo que la UNAM en una búsqueda constante, de lograr la excelencia académica, estableció un procedimiento a través del cual pudiese evaluarse la capacidad de aquel aspirante que pretende formar parte del personal docente de la UNAM, creando el Concurso de Oposición.

A continuación analizaremos el Concurso de Oposición, qué es, cómo funciona y en qué casos procede.

#### **4.1. Concurso de Oposición.**

Con el fin de establecer los procedimientos de evaluación para la selección, promoción y permanencia del trabajador académico, el Estatuto General de la UNAM en su artículo 83, señala que dichos procedimientos se llevarán a cabo de acuerdo a lo previsto por el E.P.A.U.N.A.M.

El E.P.A.U.N.A.M., dentro de su Título Quinto denominado “*Procedimientos para los Nombramientos Definitivos y Promociones de Profesores e Investigadores*”, Capítulo 1 bajo el nombre de “*Reglas Comunes de los Concurso de Oposición*”, en su artículo 66 prevé como mecanismo encargado de evaluar las aptitudes de los aspirantes académicos el llamado **Concurso de Oposición**, el cual es definido como el procedimiento que deberá llevar a cabo el trabajador académico, o en su caso, el aspirante a formar parte de la plantilla académica de la UNAM, para ser seleccionado, promoverse, o bien obtener su definitividad.

En el concurso de oposición podrá participar todo aquel candidato que cumpla los requisitos establecidos en el E.P.A.U.N.A.M., de acuerdo a la categoría o nivel del que se convoque el concurso.

Hay dos clases de concurso de oposición el concurso de oposición de ingreso o

abierto y el concurso de oposición para promoción o cerrado, los cuales se describen a continuación.

#### **4.1.1. Concurso de Oposición de Ingreso o Abierto.**

Se define como el procedimiento público a través del cual se puede llegar a formar parte del personal académico, ya sea como Profesor o Investigador de Carrera Interino, por Contrato, o como Profesor de Asignatura. En esta clase de concurso pueden participar, todos aquellos interesados que previamente reúnan los requisitos según sea la categoría o nivel, debido a que su convocatoria es de carácter público.

El trabajador académico de carrera que participe en el concurso de oposición de ingreso o abierto, si resultará ganador éste ingresará a la categoría o nivel en el cual participó pero con nombramiento de interino o por contrato, siendo únicamente el Profesor de Asignatura, el que a través de este Concurso puede obtener su definitividad.

El concurso de oposición para ingreso o abierto, también puede ser utilizado para fines de promoción, esto es, el personal académico cualquiera que sea su categoría o nivel podrá participar en los concursos de oposición que se hayan convocado y de los cuales reunieron previamente los requisitos, lo anterior, en razón de que como su nombre lo indica es un concurso abierto al público.

En el Título Transitorio denominado *“De los Consejos Académicos de Área y el*

*Consejo Académico del Bachillerato*”, en la Sección Primera “*De los Consejos de Área*”, Capítulo I “*De la Naturaleza, los Objetivos y las Funciones*”, en el artículo 2º fracción VII, prevé entre otras funciones del Consejo de Área, el formular con apego en el E.P.A.U.N.A.M., criterios generales para la selección, evaluación y promoción del personal académico de área, de igual manera en la Sección Segunda, “*Del Consejo Académico del Bachillerato*”, en el Capítulo I “*De la Naturaleza, Objetivos y Funciones*”, en el artículo 22 fracción IV, el Consejo Académico del Bachillerato, formulada con apego a lo dispuesto por el E.P.A.U.N.A.M., criterios de selección, evaluación y promoción del personal académico del Bachillerato.

#### **4.1.2. Criterios de Valoración y Preferencia en el Concurso de Oposición Abierto.**

Con la finalidad de ayudar a determinar la calidad académica de los participantes en los Concursos de Oposición para ingresos o Concursos Abiertos, y poder así seleccionar, entre los participantes a los mejores, se elaboraron Criterios de Valoración, los cuales son considerados por las Comisiones Dictaminadoras al momento de emitir su resolución, siendo los siguientes:

- La formación académica y los grados de estudio obtenidos por el concursante.
- Su labor docente y de investigación, incluyendo su actividad como becario, técnico o ayudante;
- Sus antecedentes académicos y profesionales.
- Su labor de difusión cultural.

- Su labor académico administrativa.
- Su antigüedad en la UNAM.
- Su intervención en la formación de personal académico.
- Las opiniones del Consejo Interno o asesor, en los casos que así proceda;
- Los resultados de los exámenes que señale el Consejo Técnico como pruebas a realizar por los concursantes de oposición abierto.

Cuando estemos en presencia de un empate, el E.P.A.U.N.A.M. prevé algunas reglas o criterios para poder resolver de manera satisfactoria y en su caso poder determinar al ganador de dicho concurso.

Las reglas o criterios a seguir, son los siguientes:

1. Aspirantes cuyos estudios y preparación se adapten mejor al programa de labores de la dependencia.
2. A los profesores definitivos de asignatura.
3. A los capacitados en los programas de formación de profesores e investigadores de la UNAM y de su dependencia.
4. A quien labore en la Dependencia, en donde se abrirá el concurso.
5. A quien labore dentro de la UNAM.

Ahora bien, los Concursos de Oposición se abren para ocupar las diversas categorías del personal académico, mismo que se integra por técnicos académicos, ayudantes de profesor e investigador, investigadores y profesores. Cada categoría cuenta con diferentes niveles, los cuales se analizarán a continuación.

### **Técnico Académico.**

Conforme a lo establecido por el artículo 9° del E.P.A.U.N.A.M., es la persona que realiza diversas actividades de apoyo en la docencia, a la investigación y a la difusión de la cultura, los técnicos académicos ordinarios, recibe esta categoría en razón de contar con una experiencia y aptitudes suficientes en una determinada especialidad, materia o área, realizando tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y/o de servicios técnicos en la dependencia de la UNAM.

En atención a lo establecido en los artículos 11 y 12 del E.P.A.U.N.A.M. los nombramientos de los técnicos académicos ordinarios serán por interinato, definitivo o laborar por contrato, ya sea por medio tiempo o tiempo completo, teniendo como categorías la de auxiliar, asociado o técnico titular, en las tres categorías con los niveles “A”, “B” o “C”.

Los técnicos académicos visitantes, son aquellos académicos invitados por la Universidad Nacional Autónoma de México, para que por un determinado período desempeñen funciones técnico-académicas específicas.

Los técnicos académicos, que hayan ingresado a dicha categoría mediante concurso de oposición abierto, al igual que los profesores o investigadores de carrera, gozarán de una permanencia relativa, permanencia que será de tres años, mediante un contrato anual, el cual incluso podrá prorrogarse hasta en dos ocasiones, estabilidad que está condicionada al cumplimiento de sus obligaciones establecidas en el

E.P.A.U.N.A.M., por lo que, el técnico estará prestando sus servicios para esta Institución, por 5 años. Teniendo el derecho a los 3 años de solicitar la apertura de un Concurso de Oposición Cerrado, para ser declarado como definitivo.

Los requisitos para ostentar cada una de las categorías antes mencionadas son:

#### **Técnico Académico Auxiliar.**

a) Nivel "A", el académico deberá contar con grado de bachillerato o preparación equivalente.

b) Nivel "B", el académico deberá comprobar el haber acreditado por lo menos el 50% de los estudios de una licenciatura o tener una preparación equivalente.

c) Nivel "C", deberá el académico contar con el 100% de los créditos aprobados de una licenciatura o tener una preparación equivalente.

#### **Técnico Académico Asociado.**

a) En el nivel "A", el académico deberá contar con título de licenciado o preparación equivalente, el haber trabajado como mínimo un año en la materia o área de su especialidad.

b) En el nivel "B", el académico deberá contar con el grado de licenciado o preparación equivalente; haber trabajado como mínimo un año en la materia, o área

de su especialidad y haber colaborado en trabajos publicados.

c) En el nivel “C”, el académico deberá contar con grado de licenciado o preparación equivalente; haber trabajado como mínimo dos años en la materia o área de su especialidad y haber colaborado en trabajos publicados.

#### **Técnico Académico Titular.**

a) El académico, que pretenda ingresar al nivel “A”, deberá tener grado de maestro o preparación equivalente; haber trabajado cuando menos tres años en la materia o área de su especialidad.

b) En el caso del nivel “B”, contar con grado de maestro o preparación equivalente y haber trabajado por lo menos dos años en tareas de alta especialización.

c) En el nivel “C”, el académico deberá contar con grado de doctor o preparación equivalente; haber trabajado por lo menos cinco años en tareas de alta especialización y haber colaborado en trabajos publicados.

El Consejo Interno respectivo, será el encargado en determinar que se entenderá por preparación equivalente, no existiendo algún inconveniente para que en las diferentes dependencias universitarias se utilicen distintos criterios, criterios a través de los cuales los candidatos puedan demostrar la experiencia y las aptitudes suficientes en una determinada especialidad, materia o área que le permita con ello, desempeñar con eficiencia las tareas académicas, aunque no cumpla con el requisito del grado



académico o nivel correspondiente.

Dentro de los criterios que se han elaborado por los diferentes Consejos Técnicos de Facultades y Escuelas, tenemos los siguientes:

*Preparación equivalente al Bachillerato.- Se considerará como tal la adquirida en los cursos técnicos, siempre y cuando para los cuales exija como requisito previo la secundaria.*

*Preparación equivalente a Licenciatura.- La adquirida en cursos que tengan como requisito el bachillerato y que se equiparen en adiestramiento e información con los de una licenciatura.*

*Preparación equivalente a Maestría.- La adquirida en cursos de especialización y de actualización.*

*Preparación equivalente al Doctorado.- La adquirida en cursos que tengan como requisito previo la licenciatura o la maestría, y que se equiparen con el adiestramiento e información de los programas de doctorado.*

En aquellos casos en los cuales no se cuenten con los grados académicos solicitados, podrá tomarse en consideración la labor realizada por el interesado en el área de su especialidad, además de la experiencia demostrada en el campo profesional, docente o de investigación.

La Legislación Universitaria no es rígida en cuanto al cumplimiento de los requisitos para ocupar una determinada categoría, permitiendo que aquellas personas que no cubren en su totalidad los requisitos, puedan participar en el concurso de que se trate.

### **Ayudante de Profesor y de Investigador.**

De conformidad al artículo 20 del E.P.A.U.N.A.M., se define a los ayudantes de profesor o investigador, como aquellas personas que auxilian en las labores de docencia o investigación. El ayudante de profesor o investigador es una figura fundamental dentro del personal académico en formación, auxilia en la elaboración de cuadros de docencia e investigación con los que trabajará la Universidad.

No obstante, aún y cuando es considerada una figura fundamental en la docencia de esta Universidad y funciona como un estímulo para los estudiantes de Licenciatura, así como un medio de captar jóvenes con expectativas de incursionar en los proyectos de docencia o investigación, no cuenta con estabilidad laboral dentro de la misma pues los nombramientos se otorgan por un plazo no mayor de un año, lo que trae como consecuencia no poder obtener el carácter definitivo; sin embargo, el artículo 20 del ordenamiento invocado prevé el poder prorrogar el contrato de ayudante hasta en cuatro ocasiones, siempre y cuando el Consejo Técnico en su revisión anual de su visto bueno.

En esta plaza no hay categorías, solamente niveles A", "B" y "C", por lo que hace

a los niveles “A” y “B” por lo general las ocupan los ayudantes que están contratados por horas y los de medio tiempo y tiempo completo pueden llegar a ostentar hasta los tres niveles. Las horas de trabajado asignadas a un ayudante de profesor o investigador, estarán sujetas a la decisión del Consejo Técnico de su Dependencia, quien resolverá otorgar hasta doce horas a la semana, de medio tiempo o tiempo completo.

En el caso de los ayudantes de profesor o investigador de medio tiempo y tiempo completo, para que puedan obtener el nombramiento y/o promoción se observarán los lineamientos previstos en los artículos 66, 68 y 77 del propio E.P.A.U.N.A.M., es decir, se aplican las reglas comunes del Concurso de Oposición.

Por el contrario, en el caso de los ayudantes de profesor o investigador contratados por horas, de acuerdo a lo establecido en el artículo 24 del E.P.A.U.N.A.M. será el Consejo Técnico quien determine el o los procedimientos a seguir para nombrar o promover a los ayudantes por horas, debiendo tomar en consideración la propuesta del Director y las necesidades de la propia Dependencia.

Esto implica, que será a criterio del Consejo Técnico quien establecerá las condiciones a las que deberán sujetarse aquellos ayudantes de profesor o investigador que estén contratados por horas, que quieran ingresar o promoverse, ocasionando una desestabilidad laboral a ésta categoría de académicos.

El artículo 22 del E.P.A.U.N.A.M. señala los requisitos que deben cubrir los

ayudantes de profesor o investigador, para los diferentes niveles, estos son:

a) *Para el nivel "A", el trabajador académico deberá contar con por lo menos el 75% del plan de estudios de una licenciatura, o bien, la preparación equivalente que a juicio del Consejo Técnico respectivo, deberá de contar, así como un promedio no menor a ocho en sus estudios realizados.*

b) *Respecto del nivel "B", el trabajador académico además de cubrir los requisitos señalados para el nivel "A", deberá comprobar haber acreditado la totalidad del plan de estudios de una licenciatura o de acuerdo al Consejo Técnico, respectivo, tener una preparación equivalente.*

c) *En el caso del nivel "C", además de cubrir los requisitos del nivel "B", deberá comprobar el haber trabajado cuando menos un año como ayudante de profesor o investigador o técnico académico.*

El ayudante de profesor podrá participar en los concursos de oposición siempre y cuando sea para promoverse de nivel, o bien obtener un nombramiento, pero no con la finalidad de obtener su definitividad, lo que se traduce en que no existe estabilidad laboral para esta categoría dentro de la Universidad.

El E.P.A.U.N.A.M., aún cuando establece la imposibilidad de los ayudantes de profesor o investigador para solicitar la apertura de un concurso, prevé como excepción aquellos casos en los que los ayudantes de profesor o investigador realicen funciones diversas a su categoría, durante un año o más, siempre y cuando cumplan con los requisitos de acuerdo a la categoría, podrán solicitar la apertura de un concurso de oposición abierto, para que en el caso de que resulten ganadores, obtener la plaza en la categoría o nivel en el cual participaron.

Ahora bien, si es el caso que en un concurso de oposición abierto, participare un Ayudante de Profesor o Investigador, se le dará a éste la preferencia, en virtud de las funciones que desempeña principalmente de capacitar en la docencia o investigación, sin que implique con ello, afectar a los demás concursantes.

### **Profesor de Asignatura.**

En el artículo 35 del E.P.A.U.N.A.M., el Profesor de Asignatura se define como el trabajador académico que es remunerado en función al número de horas de clase que imparte, en una o varias materias, en donde su nombramiento podrá ser interino o definitivo.

El Profesor de Asignatura sólo comprende los niveles “A” y “B”, esto debido a que tal categoría corresponde a los profesionistas que se dedican a una actividad profesional fuera de la Universidad, por lo que sólo participan dentro de la misma mediante la impartición de un número limitado de horas clase, en aquellas áreas en donde se considera importante la transmisión de la experiencia laboral para la formación de los alumnos.

Los requisitos para los Profesores de Asignatura de acuerdo al artículo 36 del E.P.A.U.N.A.M., según el nivel que ostenten son los siguientes:

- a) Para el nivel “A”, el trabajador académico deberá contar con título superior al de bachillerato en una licenciatura del área de la materia que se va impartir y

demostrar aptitud para la docencia.

En el caso del Título se prevén dos casos en los cuales podrá dispensarse, previo acuerdo y aprobación del Consejo Técnico, estos son:

- En Bachillerato, cuando ninguno de los concursantes sea titulado, y aquellos que se presenten hayan aprobado los cursos correspondientes a una licenciatura en el área de la materia que se pretende impartir.
- Cuando se trate de enseñanza de lenguas vivas, de materias artísticas, de educación física, de adiestramiento y en las que sólo se imparten en carreras en donde no haya más de quince graduados, los interesados deberán aprobar los cursos correspondientes a la especialidad de que trate o demostrar mediante los procedimientos que señale el Consejo Técnico respectivo, el conocimiento sobre la materia que vayan a impartir.

Estos dos casos permiten a aquellos académicos una oportunidad de participar en el concurso de oposición para ostentar la categoría de Profesor de Asignatura Nivel "A", aún y cuando no cuenten con el Título Profesional, siempre y cuando se den las circunstancias planteadas en estos dos casos de excepción.

b) El artículo 37 del E.P.A.U.N.A.M. establece que el trabajador académico para ocupar el nivel "B", además de cubrir los requisitos para el nivel "A", deberá comprobar haber trabajado cuando menos dos años en las labores docentes o de investigación en dicho nivel, siendo sus labores académicas satisfactorias; además haber publicado trabajos que acrediten su competencia en la docencia o en la investigación.

El mismo artículo prevé como excepción, el dispensar la publicación de trabajos a los profesores que se desempeñen en la dirección de seminarios y tesis o en la impartición de cursos especiales que hayan desempeñado sus labores de manera

sobresaliente.

El Profesor de Asignatura, como se desprende de párrafos anteriores, es contratado por horas en una o varias materias, en el caso de tener interés por obtener la definitividad, ésta solo será en la materia en la cual haya concursado y resultó ganador, siendo la estabilidad laboral del académico exclusivamente en esa materia.

Cubiertos los requisitos estatutarios para obtener la categoría de profesor de carrera, los profesores de asignatura podrán solicitar la apertura de un concurso de oposición para tener acceso a dicha categoría.

### **Profesor o Investigador de Carrera.**

Conforme al artículo 38 del E.P.A.U.N.A.M., el Profesor o Investigador de Carrera se define como aquel académico que dedica a la Universidad Nacional Autónoma de México medio tiempo o tiempo completo a la realización de labores académicas, el cual podrá ser asociado o titular.

La permanencia del profesor o investigador de carrera en la UNAM, está comprendida como un proceso de superación académica, que permite entre otras cosas, al profesor o investigador, su desarrollo en un sentido progresivo y ascendente, creando por ello la UNAM, las categorías de Asociado y Titular, en la cual se dan tres niveles "A", "B" y "C".

### **Profesor de Carrera Asociado.**

El artículo 39 del E.P.A.U.N.A.M. establece que para ser profesor o investigador de carrera nivel “A”, deberá tener una licenciatura o grado equivalente; demostrar el haber trabajado cuando menos un año en labores docentes o de investigación, demostrar aptitud, dedicación y eficiencia; por último, haber producido un trabajo que acredite su competencia en la docencia o investigación.

Los requisitos solicitados por el artículo 40 del E.P.A.U.N.A.M., en el caso del nivel “B”, el académico deberá contar con un grado de maestro o estudios similares, o en su caso, conocimientos y experiencia equivalente; haber trabajado por lo menos dos años en labores docentes o de investigación, en la materia o área de su especialidad, por último, haber producido trabajos que acrediten su competencia en la docencia o en la investigación.

Para el nivel “C”, de acuerdo con el artículo 41 del E.P.A.U.N.A.M., el académico debe contar con grado de maestro o estudios similares, o bien los conocimientos y la experiencia equivalentes; comprobar haber trabajado por lo menos tres años en labores docentes o de investigación en la materia o el área de su especialidad, así como 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 impartir cursos de manera sobresaliente.

En el caso de los **Profesores o Investigadores de Carrera Titular**, los requisitos para los niveles “A”, “B” y “C”, son los siguientes:

Según el artículo 42 del E.P.A.U.N.A.M., el académico de el nivel “A” deberá



contar con el título de doctor, los conocimientos o en su caso tener la experiencia equivalente; haber laborado por lo menos cuatro años en actividades docentes o de investigación, incluyendo publicaciones originales en la materia o área de su especialidad y, por último, demostrar capacidad para formar personal especializado en su disciplina.

En el nivel “B”, el artículo 43 del E.P.A.U.N.A.M. establece que requiere además de cubrir los requisitos del nivel “A”, cinco años en labores docentes o de investigación en su materia o área de especialidad y demostrar la capacidad para dirigir grupo o grupos de docencia o investigación en su materia o área de especialidad.

El artículo 44 del E.P.A.U.N.A.M. señala que para el nivel “C”, además de los cubrir los requisitos previstos para el nivel “B”, deberá comprobar el haber trabajado cuando menos seis años en labores de docencia o investigación en su materia o área de su especialidad; así como el haber publicado trabajos que acrediten trascendencia y alta calidad de sus contribuciones en la docencia, a la investigación o a trabajo profesional de su especialidad, así como su constancia en las actividades académicas y, como último requisito, comprobar su contribución en la formación de profesores o investigadores que laboren de manera autónoma.

Los anteriores requisitos son en general referentes al grado académico (licenciatura, cursos de especialización, maestría y doctorado), experiencia académica, refiriéndose a su antigüedad, así como de obra publicada.

Es importante hacer mención que los criterios utilizados por la legislación universitaria, principalmente el E.P.A.U.N.A.M., como lo son los “*conocimientos equivalentes*”, “*preparación equivalente*” y “*experiencia equivalente*”, tal y como se expresó en líneas anteriores, resultan ambiguos, lo que repercute en la selección de los candidatos a ocupar la plaza o nivel para el cual se concursó, de ahí que los Consejos Técnicos elaboran criterios que les permiten definir la palabra equivalente.

El encargado de realizar la interpretación a la Legislación Universitaria es la Oficina del Abogado General, la cual ha establecido que los conocimientos y experiencia al grado de maestría, se entenderá todos aquellos conocimientos adquiridos después de la licenciatura, la realización de cursos especializados, la conclusión de los estudios de maestría sin sustentar el examen de grado, el trabajo docente o de investigación realizado de manera ininterrumpida por el trabajador de manera sobresaliente, el realizar actividades docentes de manera satisfactoria y ser autor o coautor de artículos publicados, ya sea en revistas de prestigio en el área que corresponda, o incluso ser autor o coautor de un libro de texto de una asignatura de área.

La interpretación realizada para entender lo referente a los conocimientos y experiencia al grado de doctor, serán el haber concluido y contar con el grado de maestro, además de haber desempeñado trabajo profesional, docente o de investigación de manera ininterrumpida y de alta calidad, o bien ser autor o participar como coautor de artículos en publicaciones de prestigio, el haber desempeñado puestos de alta importancia dentro del ejercicio profesional, el haber aportado innovaciones de trascendencia en el área respectiva, el haber realizado labores

docentes de manera satisfactoria, así como haber elaborado algún libro de alta calidad para la práctica profesional o el posgrado.

En los dos casos mencionados en líneas anteriores, es importante hacer notar que la U.N.A.M. resulta flexible en las interpretaciones de su Legislación Universitaria, con el afán de beneficiar a su plantilla docente; sin embargo, no en todos los casos funciona de manera satisfactoria.

**a) Casos en los que no procede el Concurso de Oposición Abierto.**

El artículo 70 del Estatuto del Personal Académico de la UNAM prevé dos casos en los cuales no procederá la apertura del concurso de oposición abierto, estos son los siguientes:

En el primer caso, el concurso de oposición abierto no procederá cuando un profesor de carrera definitivo se haga cargo de un nuevo grupo en la asignatura o área de su especialidad, situación que resulta lógica ya que el ser profesor definitivo supone que previamente ha sido evaluado, obteniendo de dicha evaluación resultados satisfactorios, siendo innecesaria una segunda evaluación, ya que el grupo que le están dando es en la misma materia en la cual ya es definitivo.

El segundo caso, refiere cuando un profesor de asignatura, nombrado a través de concurso, solicita un grupo más en la materia que imparta, siendo el Director de la Dependencia quien se encargará de hacer la designación correspondiente, situación similar al primer caso, ya que el profesor, al participar en el concurso de oposición, sus

conocimientos y aptitudes para la docencia han sido evaluados, resultando ganador, por lo tanto, únicamente se le está dando un segundo grupo en la misma materia.

#### **b) Procedimiento de Concurso de Oposición Abierto.**

El E.P.A.U.N.A.M. establece el procedimiento que se deberá seguir por la Dependencias o Facultades, a efecto de cubrir las plazas vacantes o de nueva creación, a través del concurso de oposición para ingreso.

Del análisis del artículo 71 del E.P.A.U.N.A.M., podemos desprender 4 puntos importantes que deben ser observados al momento de hacer la cobertura de plaza vacante o de nueva creación, siendo los siguientes:

1. La decisión para convocar al concurso de oposición para ingreso, es del Consejo Técnico, único facultado para ello.
2. El encargado de emitir la convocatoria respectiva, será el Director de la Dependencia o Facultad.
3. Una vez emitida la convocatoria por el Director, ésta se enviará a la Secretaría General de la UNAM, a fin de contar con el visto bueno.
4. Una vez aprobada la convocatoria, se publicará en la Gaceta-UNAM, además de ser fijada en lugares visibles de la Dependencia o Facultad, con

la finalidad de dar a conocer los términos a todos aquellos interesados en participar en el concurso. La convocatoria también se encuentra prevista en algún diario oficial, pero al ser de costo elevado para propia UNAM se ha omitido la misma.

Para que la convocatoria sea considerada válida y conforme al la Legislación Universitaria, el propio artículo 71 del E.P.A.U.N.A.M. establece que ésta deberá señalar que es un Concurso de Oposición Abierto, el área o materia en la cual se abrirá el concurso; el número de plazas vacantes, la categoría y el nivel, así como los requisitos que los aspirantes deben reunir, las pruebas a las cuales se someterán a fin de evaluar su capacidad profesional y académica; los lugares y las fechas en las que se practicarán las pruebas y, por último, el plazo con el cual cuenta el aspirante para presentar la documentación requerida, que no será menor a 15 días hábiles contados a partir de la publicación de la convocatoria.

El E.P.A.U.N.A.M., en su artículo 74, establece seis pruebas, entre las cuales el Consejo Técnico seleccionará una o varias, que serán aplicadas a los concursantes, siendo las siguientes:

- “Crítica escrita del programa de estudios o de investigación correspondiente.
- Exposición escrita de un tema del programa en un máximo de 20 cuartillas.
- Exposición oral de los puntos anteriores.
- Interrogatorio sobre la materia.
- Prueba didáctica consistente en la exposición de un tema ante un grupo de estudiantes, que se fijará cuando menos con 48 horas de anticipación.

- Formulación de un proyecto de investigación sobre un problema determinado”.

Todas las pruebas y exámenes que presente el aspirante tendrán el carácter de públicas, en los casos de las pruebas escritas los aspirantes contarán con un plazo que no podrá ser menor de 15 días, pero no mayor a 30 días hábiles, existiendo la posibilidad de admitir documentos supervenientes, en los casos que éstos tengan una existencia anterior al concurso, no hayan sido aportados en su oportunidad por causa justificada y se hayan mencionado en la solicitud del concurso.

Si un profesor o investigador, que se inscriba en el concurso de oposición para ingreso, no cumple con una o varias de las pruebas, encomendadas por el Consejo Técnico, no se le dará calificación; en consecuencia, perdería el derecho a ocupar la plaza.

Los concursantes durante su participación en el concurso de oposición, tienen la garantía de que las comisiones dictaminadoras sólo pueden aplicar las pruebas, que haya seleccionado el Consejo Técnico, en caso de no ser así se estaría ante la presencia de violaciones durante el procedimiento de evaluación, las cuales podrán ser combatidas con los medios de impugnación previstos en la propia Legislación Universitaria.

Los aspirantes presentarán su documentación, la cual será evaluada por el Consejo Técnico, siendo éste el que determine si cumple o no los requisitos, cuando el Consejo Técnico considere que el aspirante no cumple con los requisitos, se le citará

para que se presente a recoger su documentación, en consecuencia no podrá participar en el concurso de oposición de que se trate.

Si el Consejo Técnico, ha dictaminado que el aspirante cumple con los requisitos, se le practicarán las pruebas para su evaluación; la Comisión Dictaminadora será la encargada de revisar y calificar las pruebas, una vez hecho lo anterior, emitirá su dictamen, el cual deberá estar fundado y motivado respecto a sus razones y consideraciones del por qué se consideran aptos o no los concursantes, el cual se envía al Consejo Técnico, quien ratificará o rechazará el dictamen según sea el caso.

En el caso de que sea ratificado el dictamen por el Consejo Técnico, el Director de la dependencia procederá a la elaboración del nombramiento del académico que resultó ganador, siempre y cuando haya transcurrido el término de los diez días hábiles otorgado en el artículo 106, inciso a) del E.P.A.U.N.A.M., a los aspirantes que no resultaron ganadores, para interponer el recurso de revisión, sin que lo hayan hecho, de lo contrario hasta en tanto no se resuelva éste no podrá elaborarse el nombramiento del académico ganador.

De lo anterior, podemos advertir que aún y cuando un académico haya sido declarado ganador por el Consejo Técnico, éste no tiene la garantía de que se le de su nombramiento hasta en tanto no concluya el término del recurso de revisión, existiendo la posibilidad de que una vez resuelto el recurso, se rectifique el dictamen y le sea desfavorable el resultado después del recurso de revisión, por lo que la primer resolución del Consejo Técnico no es firme hasta en tanto no transcurra el término del recurso, o bien, se resuelva en definitiva el mismo.

En el caso de que el dictamen no sea ratificado por el Consejo Técnico, el artículo 76 de E.P.A.U.N.A.M. ordena se devuelva a la Comisión Dictaminadora, quien nuevamente revisara el expediente y emitirá un nuevo dictamen, remitiéndolo nuevamente al Consejo Técnico para su consideración, dicha revisión no podrá exceder el plazo de 15 días hábiles. Es importante hacer notar que aún y cuando están establecidos plazos dentro del E.P.A.U.N.A.M., estos en la práctica debido a la carga de trabajo, no se cumplen con exactitud, sin que esto implique vicios en el procedimiento o la nulidad del mismo.

Una vez tomada la decisión definitiva, se dará a conocer a los concursantes, y notificada de manera personal, a efecto de que el concursante, de considerarlo necesario interponga su recurso de revisión, dicho plazo comenzará a correr a partir del día siguiente a aquél en que se haya tomado la resolución final y sea notificada a los interesados.

El artículo 72 del E.P.A.U.N.A.M. señala como plazo para concluir el Concurso de Oposición para Ingreso o Abierto, 60 días los cuales se cuentan desde el momento en que es publicada la convocatoria, el término fue considerado en razón del interés de los participantes de conocer lo antes posible los resultados, sin embargo; en la práctica, el plazo establecido ha resultado poco eficaz, e incluso en ocasiones no se cumple con el mismo, sin que esto implique negligencia por parte de las Autoridades, siendo la verdadera razón en la mayoría de los casos los trámites administrativos.

Por tal situación, la Oficina del Abogado General de la UNAM, mediante su oficio



7.1/2232, de fecha 15 de diciembre de 1986, sostuvo que el hecho de que el plazo de los 60 días para la conclusión del concurso de oposición abierto o para ingreso sea rebasado, no implica alguna repercusión en el resultado del concurso.

#### **4.2. Nombramientos.**

El Contrato Individual de Trabajo es el acuerdo de voluntades a través del cual una persona física se obliga a prestar un trabajo personal subordinado a otra física o moral, quien a su vez se obliga a pagar un salario por dicho servicio, en el caso de la UNAM, se le denomina “**NOMBRAMIENTO**”, en dicho escrito se contempla el nombre del académico, su dirección, dependencia de adscripción, horario de labores, categoría, nivel y el salario, debiendo ser firmado de conformidad tanto por el académico como el Titular de la dependencia.

El personal académico laborará mediante nombramientos de interino, definitivo, por prestación de servicios, o bien, aquellos que son efectuados por el Consejo Universitario, nombramientos que se encuentran sujetos a la Ley Orgánica, los Estatutos y Reglamentos de la propia UNAM, estos nombramientos determinan el tipo de relación laboral que el personal académico tendrá con la UNAM. Al ser una cuestión laboral sus contratos individuales de trabajo, estos estarán regulados por el Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico.

No obstante que el nombramiento, tal y como es definido por la legislación universitaria, se traduce en el contrato individual de trabajo de un académico y, por ende, el reconocimiento de una relación laboral, dichos nombramientos son utilizados

por la UNAM para establecer las condiciones bajo las cuales se regirán los contratos por prestación de servicios del personal académico, resultando contradictorio dicha situación, al tratarse de un acto de carácter eminentemente civil.

#### **4.2.1. Nombramiento Interino.**

Se considera nombramiento interino, cuando la relación laboral del trabajador académico es temporal, ya sea porque está supliendo a un trabajador académico definitivo que goza de licencia, por que no puede continuar con sus labores por un tiempo, o bien, no haya académico definitivo que cubra esa plaza, es decir, la relación laboral del trabajador interino sólo durará el tiempo por el cual fue contratado, de acuerdo a las necesidades de la Entidad Académica o Dependencia en donde está laborando.

El artículo 48 del E.P.A.U.N.A.M. establece como obligación, en el caso de los Profesores de Asignatura Interinos, que después de realizar actividades académicas por un periodo lectivo, de participar en el concurso de oposición abierto o para ingreso que se convoque en la materia que imparta, en los casos en los cuales no participen, o no resulten ganadores, no se le asignará grupo, salvo que la Comisión Dictaminadora determine que se encuentra apto para continuar en la docencia, recomendando con ello, la prórroga de su nombramiento.

Del análisis del artículo citado, podemos advertir una obligación conjunta, para el académico como para la Universidad, esto es, previamente la Universidad debe abrir un concurso de oposición y ahí surge la obligación del docente de participar en el

concurso, pero luego entonces se podría decir que si la Universidad no abre el concurso, el trabajador queda relevado de la obligación.

Resultando contradictorio lo establecido en el propio artículo 48 del E.P.A.U.N.A.M., al señalar primero que es obligación del académico de participar en los concursos de oposición que sean convocados, teniendo como medida de apremio al incumplimiento de esta obligación la no asignación de grupos; por otro lado, establece que si el contrato es prorrogado por más de tres años el docente tiene derecho a solicitar la apertura de un concurso de oposición abierto o para ingreso, con la finalidad de obtener su definitividad.

En ese tenor de ideas, es posible prorrogar el contrato del académico que no haya participado en el concurso convocado de manera indefinida, resultando potestativo el ejercer su derecho a los tres años de apertura de concurso, para la obtención de la definitividad, esto en atención a las necesidades de la dependencia, sin que implique que la relación laboral sea indeterminada, no obstante que la materia de trabajo tenga ese carácter. Dejando en una inestabilidad laboral al Profesor, pues el hecho de que su contrato sea prorrogado por “n” veces no le garantiza que su relación laboral sea permanente, pues la Universidad podrá dejar de prorrogar el contrato cuando a su consideración sea conveniente.

#### **4.2.2. Nombramiento definitivo.**

El trabajador académico que presta sus servicios de manera indeterminada, se considera como un nombramiento definitivo, brindándole cierta estabilidad laboral

dentro de la misma Universidad al académico.

La relación laboral de un trabajador académico se considerará como indeterminada, cuando la tarea que realice tenga ese carácter, además de aprobar la evaluación académica que efectúe el Consejo Técnico correspondiente a la Dependencia o Entidad Académica, conforme a los requisitos y procedimientos que la propia UNAM a través del E.P.A.U.N.A.M. establezca.

Desde esta perspectiva, si un trabajador académico que pretenda ejercitar acción alguna, encaminada al reconocimiento de su relación de trabajo por tiempo indeterminado, además de señalar que sus labores tienen el carácter de permanentes, deberá alegar o acreditar el haber aprobado la evaluación académica respectiva, de acuerdo a la interpretación que se da del artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo.

#### **4.2.3. Nombramiento por Prestación de Servicios.**

Se considerara un nombramiento por prestación de servicio, aquellos en los cuales el académico, presta sus servicios profesionales a la UNAM ejerciendo su actividad profesional a nombre y cuenta propios, esa actividad será remunerada por la Universidad mediante el pago de honorarios, teniendo este contrato un carácter meramente civil; en consecuencia, no concede ningún derecho laboral al académico que se encuentre contratado bajo este régimen.

Dentro de la UNAM se presentan dos situaciones primordialmente en las cuales

es necesaria la contratación de académicos por prestación de servicios, la primera cuando en la Dependencia o Entidad Académica existe uno o varios programas de trabajo que requieren aumento de personal, corriendo el gasto del pago a cargo de la propia dependencia, y la segunda, cuando un concurso de oposición sea declarado desierto, teniendo el titular de la dependencia la potestad de ocupar la plaza con académicos mediante prestación de servicios o por obra determinada.

Para que sea contratado un académico por prestación de servicios, éste debe cubrir previamente los requisitos establecidos por el E.P.A.U.N.A.M., de acuerdo a la categoría y nivel que pretende ocupar, siendo en casos excepcionales y con autorización del Consejo Técnico de la dependencia que el candidato podrá acreditar el requisito de tiempo, de acuerdo a los antecedentes de carácter académico del aspirante, es decir, se podrá tomar en cuenta la labor docente, de investigación, profesional, los estudios de posgrado, la participación en el programa de formación del personal académico de la UNAM y la creación artística de reconocida importancia.

Este tipo de nombramientos se encuentra regulado por el artículo 51 del E.P.A.U.N.A.M.M, tipo de contratación que en la práctica dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México no se aplica de manera correcta, ya que a pesar de estar contratado por prestación de servicios, el académico presta sus servicios personales de manera subordinada, recibiendo a cambio el pago de un salario, además de contar con las prestaciones establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico vigente, generando derechos y obligaciones, propias de un trabajador.

#### **4.2.4. Nombramientos efectuados por el Consejo Universitario.**

El artículo 80 del E.P.A.U.N.A.M. permite la contratación a través del Consejo Universitario, tratándose de trabajador académico que dentro de su especialidad ha tenido una destacada labor de investigación, o bien, en la realización y publicación de obras, el Consejo Universitario, a propuesta del Consejo Técnico correspondiente, permitirá la participación del académico en el concurso de oposición para ingreso como profesor o investigador, incluso aún y cuando no cumpla uno o varios de los requisitos que prevé el propio E.P.A.U.N.A.M.

Esta medida excepcional de nombramiento fue retomada del texto del artículo 85 del Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México (E.G.U.N.A.M.), que prevé que el trabajador académico que durante varios años se haya destacado dentro de su especialidad, podrá participar en el concurso de oposición abierto, exentando de cumplir uno o varios requisitos estatutarios.

La Universidad Nacional Autónoma de México, en una búsqueda constante de contar con el personal académico idóneo, con el fin de cumplir con uno de sus objetivos que es la formación de profesionistas útiles para la sociedad, reconoce la labor de aquellos académicos, que a lo largo de su carrera han sobresalido por sus aportaciones en la realización y publicación de obras, permitiéndoles participar en los concursos de oposición abierto o para ingreso, con la finalidad de que formen parte del personal académico dedicado a la docencia e investigación, enriqueciendo a la Universidad.

### **4.3. Concurso de Oposición Cerrado.**

El artículo 66 de E.P.A.U.N.A.M. regula el procedimiento encargado de evaluar las aptitudes de aquellos trabajadores académicos profesores o investigadores de carrera, interinos o a contrato, interesados en promoverse de categoría o nivel, u obtener su definitividad, así como de aquellos profesores o investigadores de carrera definitivos o de asignatura, que estén interesados en promoverse de categoría o nivel, recibe el nombre de Concurso de Oposición para Promoción o Concurso Cerrado.

En este concurso, tendrá derecho a participar todo aquel trabajador académico que tenga la intención de promoverse u obtener su definitividad, con el previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el propio E.P.A.U.N.A.M., la Cláusula 15 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico considera que la UNAM tiene la obligación correlativa de abrir dicho concurso, de acuerdo a los términos previstos en el mismo ordenamiento jurídico.

No obstante que el artículo 66 del E.P.A.U.N.A.M. establece el trabajador académico que pretenda obtener su definitividad, tiene la obligación de participar en el Concurso de Oposición Cerrado, el artículo 51 de ese ordenamiento señala que aquellos académicos contratados con fundamento en dicho artículo, para obtener su definitividad será mediante Concurso de Oposición Abierto o de Ingreso, esto se debe a que todavía no forma parte del personal docente de la UNAM, pues se encuentra solamente contratado por prestación de servicios.

#### **4.3.1. Casos en los que procede el Concurso de Oposición Cerrado.**

De acuerdo con el artículo 78 del E.P.A.U.N.A.M. tendrán derecho a que se abra un Concurso de Oposición Cerrado para promoción:

a) Profesores o investigadores interinos o por contrato que hayan cumplido 3 años de servicios ininterrumpidos, es importante aclarar que esa prestación de servicios ininterrumpida debe ser en la misma materia, teniendo como objeto resolver si procede o no promoverlos u otorgarles la definitividad en la categoría y nivel que tengan. Este derecho se traduce en la solicitud de apertura de concurso de oposición cerrado para resolver si procede o no su promoción o la definitividad, según sea el caso.

b) Aquellos profesores o investigadores definitivos que cumplan 3 años de servicios ininterrumpidos en una misma categoría y nivel, con el objeto de que se resuelva si procede su ascenso a otro nivel.

Para los trabajadores académicos de carrera que ingresaron por medio del Concurso de Oposición Abierto, el interesado puede solicitar que en el mismo concurso se le otorgue la definitividad y promoción, si además de tener los tres años ininterrumpidos de servicio, cumple con lo que el E.P.A.U.N.A.M. establece de acuerdo a la categoría o nivel, al cual pretende promoverse, conforme a lo señalado en el apartado 1 del inciso d) del artículo 79 del mismo ordenamiento, no es necesario que previamente se deba aprobar el concurso de oposición para ingreso o abierto a que se refieren los artículos 66 y 68 del estatuto referido.



El apartado b) dispone el caso de los profesores o investigadores definitivos que han cumplido tres años de servicio ininterrumpidos, en una misma categoría y nivel, tendrán derecho a solicitar la apertura del concurso de oposición para promoción, a fin de que se resuelva si procede o no su promoción, a los profesores que hace referencia este apartado, podrán ser de carrera o de asignatura.

#### **4.3.2. Procedimiento del Concurso de Oposición Cerrado.**

En el artículo 79 del E.P.A.U.N.A.M. se establece el procedimiento a seguir en los casos de Concurso de Oposición Cerrado, el cual a diferencia del Concurso de Oposición Abierto o para Ingreso, inicia a petición del o los interesados, es decir, aquellos trabajadores académicos que consideran reunir los requisitos previstos por el E.P.A.U.N.A.M., en la categoría y nivel correspondiente, quien o quienes dirigirán un escrito fundado y motivado al Director de la Dependencia o de la Entidad Académica, haciéndole de su conocimiento que han generado el derecho de la apertura de un Concurso de Oposición Cerrado, para promoverse o bien, adquirir su definitividad, según sea el caso.

Recibida la petición y analizada ésta, si a consideración del Director, el o los interesados no reúnen los requisitos, éste les girará un escrito, a través del cual les hace saber que no cubren los mismos, por lo que no es posible atender su solicitud.

Si los aspirantes cubren los requisitos previstos por el E.P.A.U.N.A.M., el Director turnará a la Comisión Dictaminadora de la Dependencia, el expediente del o los

académicos solicitantes con las observaciones que considere oportunas sobre la labor académica de éstos y, sólo en los casos que se crea conveniente, irá acompañado de las observaciones emitidas por el Consejo Interno o Asesor, según sea el caso.

La Comisión Dictaminadora analizará los expedientes, sus anexos y realizará a los interesados las pruebas previstas por el artículo 74 del E.P.A.U.N.A.M., una o varias de las siguientes pruebas:

- Crítica escrita del programa de estudios o de investigación correspondiente a la materia en que abra el concurso.
- Exposición escrita de un tema del programa de estudios o investigación de la materia, en un máximo de 20 cuartillas.
- Exposición oral de cualquiera de los dos puntos anteriores.
- Un interrogatorio sobre la materia en que abra el concurso.
- Una prueba didáctica, la cual consistirá en la exposición de un tema de la materia, a un grupo de estudiantes, fijándose la fecha para dicha prueba, cuando menos con 48 horas de anticipación.
- Formulación de un proyecto de investigación sobre un problema determinado.

Realizadas las pruebas y analizados los documentos, de los cuales se desprende

que los interesados cumplen con los requisitos estatutarios, como son los planes de docencia o investigación de su programa de actividades, la Comisión Dictaminadora emitirá su dictamen, el cual podrá ser en varios sentidos:

- a) Que el concursante **ES APTO** para ser promovido al nivel o categoría inmediata superior,
- b) Que se les otorgue la **DEFINITIVIDAD** y,
- c) Que **NO ES APTO**.

Dicho dictamen será enviado al Consejo Técnico de la Dependencia, para que sea ratificado, o bien, realice las observaciones pertinentes, el Consejo Técnico, al igual que en el Concurso de Oposición de Abierto, tomará en cuenta los criterios de valoración previstos en el artículo 68 del E.P.A.U.N.A.M:

- a) La formación académica y los grados de estudio 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 que así proceda;
- i)** Los resultados de los exámenes que señale el Consejo Técnico como pruebas a realizar por los concursantes de oposición abierto.

El académico tiene el derecho a conservar las condiciones de su relación laboral aún y cuando el dictamen emitido por la Comisión Dictaminadora y ratificado por el Consejo Técnico correspondiente, resulta desfavorable al participante, tampoco se perjudicará su derecho a participar en los concursos de oposición para ingreso que se abran posteriormente.

En los casos en los que los participantes sean profesores o investigadores interinos o por contrato, y participen en un concurso de oposición cerrado para obtener su definitividad, el inciso g) del artículo 79 del E.P.A.U.N.A.M. les otorga una segunda oportunidad de participar en un nuevo Concurso de Oposición Cerrado justo al año de haberse celebrado el anterior, si nuevamente obtuvieran un resultado desfavorable, la Universidad, podrá dar por terminada la relación laboral por causa imputable al propio trabajador.

Los procedimientos de los Concursos de Oposición Abierto y Cerrado son muy similares, la diferencia radica en que el primero es un Concurso de carácter público, en el cual pueden participar todos aquellos aspirantes que consideran reunir los requisitos y es un concurso en el cual se busca ingresar a la UNAM, y a excepción de aquellos

académicos contratados por artículo 51, quienes participan para obtener su definitividad, y el segundo a diferencia del primero inicia a petición del o los interesados, con el fin de promoverse o adquirir su definitividad.

El Contrato Colectivo de Trabajo, en sus cláusulas 13 fracción XI y 14, buscan proteger la estabilidad de aquellos académicos que se encuentran participando en un Concurso de Oposición Abierto o Cerrado. Estabilidad laboral que resulta ser relativa, ya que, si bien es cierto, prohíbe a la Universidad modificar las condiciones de trabajo al académico participante, hasta en tanto no se concluya el concurso de oposición, incluyendo el recurso de inconformidad presentado ante la Comisión Mixta de Vigilancia del Personal Académico como parte de los medios de impugnación de los concursos de oposición.

De igual forma es cierto, que la única legislación encargada de regular la cuestión académica de la Universidad es el Estatuto del Personal Académico, el cual considera como último medio de impugnación el Recurso de Revisión, siendo que el recurso de inconformidad ante la Comisión Mixta de Vigilancia es un recurso con carácter meramente laboral, ya que tiene su origen en el Contrato Colectivo de Trabajo, el cual se encarga de regular las relaciones LABORALES de los académicos con la Universidad, entonces surge la disyuntiva de si dicho recurso garantiza o no el respeto a la estabilidad laboral del concursante.

En la práctica, el Décimo Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de Trabajo del Primer Circuito, se pronunció a favor del reconocimiento al Recurso de Revisión, como último medio de impugnación, dejando de lado el Recurso de Inconformidad

presentado ante la Comisión Mixta de Vigilancia del Personal Académico.

Con la anterior interpretación, se advierte que el trabajador académico aún y teniendo un derecho tutelado en el Contrato Colectivo de Trabajo, que es la estabilidad laboral durante los concursos de oposición incluyendo los recursos que procedan, está estabilidad sólo existe hasta que el Consejo Técnico de la Entidad Académica emite su resolución, como resultado del Recurso de Revisión previsto en el artículo 106.

#### **4.4. Autoridades que intervienen en el ingreso, promoción y permanencia del Trabajador Académico.**

El artículo 81 del E.P.A.U.N.A.M., establece como autoridades que intervienen en los procedimientos de los Concursos de Oposición Abierto o Cerrado, según sea el caso, son el Consejo Universitario; los Consejos Técnicos; los Directores; los Consejos Internos; las Comisiones Dictaminadoras; los Jurados Calificadores y los Consejos Asesores, Autoridades encargadas de llevar a cabo el procedimiento de evaluación con una participación de acuerdo a sus facultades, las cuales se analizarán de manera breve a continuación.

##### **a) El Consejo Universitario.**

El Consejo Universitario es la Autoridad integrada por el Rector, Directores de Facultades, Escuelas o institutos, Representantes de los Profesores y de los Alumnos de cada una de las Facultades y Escuelas, de acuerdo al Estatuto General, por un Profesor que representa a los Centros de Extensión Universitaria y un representante de

los empleados de la Universidad.

El Secretario General de dicho Órgano será aquel que dentro de la misma UNAM desempeña el cargo de Secretario General de ésta. Como una de las funciones principales de este Órgano está el expedir normas y disposiciones generales encaminadas a una mejor organización y funcionamiento técnico, docente y administrativo de la Universidad; conocer de aquellos asuntos que le sean sometidos a su consideración, previamente facultado para ello, y las demás que le otorgue la Ley Orgánica.

La intervención de dicho Órgano en los procedimientos de evaluación, es la de crear aquellas normas encargadas de regular los procedimientos de los Concursos de Oposición.

#### **b) Consejo Técnico.**

Órgano integrado de manera tripartita, autoridades de la Dependencia, Personal Académico que será uno por cada especialidad que se imparta y dos representantes de los alumnos, las designaciones se harán con apego a lo estipulado por el Consejo Universitario.

La participación del Consejo Técnico en los concursos de oposición dependerá del concurso de que se trate, es decir, abierto o cerrado, en el caso del concurso de oposición abierto, su intervención será desde la publicación de la convocatoria en las cuales se asentarán las bases del concurso, la convocatoria deberá contener la

descripción de la categoría, su sueldo y compromiso laboral; así como los requisitos que deberán cumplir los aspirantes, lugar y fecha en que presentarán su documentación y por último las pruebas que sustentarán en el concurso.

En el Concurso de Oposición Cerrado, el Consejo Técnico será el encargado de analizar la solicitud del aspirante para la apertura del Concurso, es decir, verificar que éste reúne todos y cada uno de los requisitos de acuerdo a la categoría que pretende ostentar, en caso de proceder de igual forma le notificará al aspirante las pruebas a realizar el lugar y la hora. Para el caso, de que no cumpla los requisitos de acuerdo a la categoría se le notificará al aspirante mediante oficio debidamente fundado y motivado.

Una vez concluida la evaluación, trátase de Concurso Abierto o Cerrado, el Consejo Técnico recibirá el dictamen emitido por la Comisión Dictaminadora, el cual será analizado por el Consejo y en su caso lo ratificará, o hará observaciones para que el mismo se modifique, o bien, puede emitir una resolución sin la consideración de la Comisión Dictaminadora.

La resolución emitida por el Consejo Técnico, en los Concursos de Oposición después del recurso de revisión será definitiva, tal y como lo prevé el artículo 106 en el inciso e) del E.P.A.U.N.A.M., por lo que si dicha resolución resulta desfavorable para el aspirante, su estabilidad laboral se verá afectada, debido a la facultad que tiene la Universidad de dar por terminada su relación de trabajo sin responsabilidad para ésta, por no haber sido ganador o declarado apto en el concurso.

Al hablar del Recurso de Inconformidad ante la Comisión Mixta de Vigilancia del



Personal Académico, analizaremos el alcance que la resolución definitiva del Consejo Técnico emitida en el Concurso de Oposición del que se trate.

**c) Directores.**

Son nombrados por la Junta de Gobierno, de una terna presentada por el Rector, que previamente se pone a consideración del Consejo Técnico, quien tendrá la facultad de impugnar de manera parcial o total, cuando desde el punto de vista de dicho Consejo, los aspirantes a Directores no reúnen los requisitos previstos por el artículo 39 de la Ley Orgánica.

La participación del Director en el Concurso de Oposición, se advierte cuando solicita al Consejo Técnico la apertura del concurso, cuando emite la convocatoria correspondiente para la apertura del Concurso, cuando el concurso de oposición se haya declarado desierto, teniendo la facultad de contratar directamente al personal académico y en el caso del concurso de oposición cerrado, su participación consiste en analizar la solicitud presentada por el interesado para la apertura del concurso, sí a su consideración procede la solicitud, debiendo remitirla a la Comisión Dictaminadora acompañada de sus comentarios.

**d) Consejos Internos.**

Son órganos de consulta que auxilian a los Directores, este Consejo se encuentra integrado por el Director, quien presidirá con voz y voto al Consejo, y el Secretario Académico realizará las funciones de Secretario ante el Consejo. En el caso

de los representantes del personal académico, éstos serán electos mediante votación mayoritaria, libre, directa y secreta del propio personal académico.

La participación de dicho órgano en el procedimiento del Concurso de Oposición, es el solicitar la apertura de un Concurso de Oposición Abierto, y en caso de considerarlo necesario, emitir las opiniones en los casos en que el trabajador académico interesado en la apertura de un Concurso de Oposición Cerrado, sea un investigador.

El Titular de la Dependencia o Entidad Académica, para tomar una decisión durante el procedimiento del Concurso de Oposición, tiende a considerar la opinión de éste órgano, ya que previo a presentar la solicitud de apertura del Concurso al Titular, este órgano se encarga de analizar si se cumplen o no los requisitos previstos por la legislación universitaria, y a analizar la situación académica del o los interesados, a efecto de emitir sus comentarios respectivos, los cuales son considerados por el Titular al momento de publicar su resolución.

#### **e) Consejos Asesores.**

Corresponde la intervención del Consejo Asesor en el procedimiento del Concurso de Oposición Abierto o Cerrado, el previsto por el E.P.A.U.N.A.M., en su artículo 79 inciso b), esto es, cuando la solicitud de la apertura de un concurso de oposición cerrado, es realizada por un profesor académico adscrito a un centro de extensión universitaria, en la cual emitirá su opinión que acompañará al expediente del

interesado, una vez que es remitido por el Director de la Dependencia o Entidad Académica a la Comisión Dictaminadora.

De ahí que, en cada una de las Dependencias Administrativas y Centros de Extensión Universitaria mencionados en el artículo 88 del E.P.A.U.N.A.M, contarán con un Consejo Asesor y una Comisión Dictaminadora.

El Consejo Asesor estará integrado por el Director o Presidente, el Subdirector o Secretario, y el número de vocales que establezca el reglamento interior de la Dependencia, siendo nombrados por el Rector y ratificados por el Consejo Universitario.

De la libertad otorgada por el artículo 89 del E.P.A.U.N.A.M, de nombrar el número de vocales que considere necesarios, dicho número resulta variable en cada Dependencia.

En los casos, que en la Dependencia o Centro de Extensión Universitaria no exista Consejo Técnico, las resoluciones emitidas por los Consejos Asesores serán sometidas a la resolución del Consejo Técnico, que el Secretario General de la UNAM, señale y que resulte afín a dicha área.

#### **4.4.1. Comisiones Dictaminadoras.**

Órgano que de acuerdo a lo establecido en el artículo 83 del segundo párrafo del

E.G.U.N.A.M., están encargados de auxiliar a los Consejos Técnicos de cada una de las Dependencias o Entidades Académicas, con apego a lo establecido en el E.P.A.U.N.A.M., siendo el Consejo Técnico de cada Dependencia o Entidad Académica, el que determinará el número de comisiones que se integrarán.

Las Comisiones Dictaminadoras se integran por seis miembros, dos nombrados por el Rector, dos más por el Consejo Técnico y los dos últimos por las Asociaciones o Colegios Académicos de la dependencia o los claustros de profesores o investigadores, los cuales serán de preferencia profesores o investigadores de otras Dependencias, académicos que se hayan distinguido dentro de la disciplina en que se trate la materia del Concurso de Oposición.

Todos los miembros designados serán ratificados por el Consejo Universitario, en caso de que no se aprobase uno o varios, aquel que lo haya propuesto presentará otra nueva propuesta. No podrán ser miembros de la Comisión Dictaminadora el Director de la Dependencia, miembros del Consejo Técnico, Interno o Asesor.

Cada dos años se revisará la integración de las Comisiones y si a juicio del Consejo Interno o Asesor considera una modificación, la misma se hará. Los miembros podrán renunciar por mutuo consentimiento, quedando a cargo de la autoridad que nombró a éste miembro la propuesta de sustitución, la cual tendrá que ser ratificada de igual forma por el Consejo Universitario.

La Comisión Dictaminadora estará organizada y funcionará de acuerdo a los lineamientos previstos por el artículo 86 del E.P.A.U.N.A.M., siendo los siguientes:

1) El Presidente de la Comisión Dictaminadora será aquel que tenga una mayor antigüedad académica dentro de la UNAM; si por alguna circunstancia llegase a faltar el Presidente, éste será sustituido por aquel integrante de la Comisión que le siga en la antigüedad.

2) Una vez designados los integrantes, entre ellos, designarán al que fungirá como Secretario, en el supuesto de que llegase a faltar a una reunión, la Comisión dentro de sus funciones, podrá nombrar a aquél que lo sustituirá.

3) La Comisión Dictaminadora podrá sesionar con tan sólo cuatro miembros de la misma Comisión.

4) Todo acuerdo en la Comisión, será tomado por mayoría de votos.

Las Comisiones Dictaminadoras gozarán de las facultades que la propia Legislación Universitaria le confiere, debiendo apegarse a las disposiciones relativas y a las que, en su caso, emita el propio Consejo Técnico, respectivo.

Las Comisiones podrán emitir una opinión acerca del nivel académico que corresponda al personal que ingrese conforme al artículo 51 del E.P.A.U.N.A.M., la cual será considerada por el Consejo Técnico al momento de emitir su resolución.

Las Comisiones Dictaminadoras juegan un papel importante dentro de los procedimientos de Concurso de Oposición Abierto o Cerrado, ya que son las encargadas de integrar los expedientes de los aspirantes en ambos concursos de

oposición, aplicarán las pruebas previamente indicadas por el Consejo Técnico, analizarán y valorarán el desempeño de cada uno de los concursantes, para estar en posibilidad de emitir por último el dictamen correspondiente, el cual se pone a consideración del Consejo Técnico.

#### **4.4.2. Jurados Calificadores.**

Órganos creados a consideración del Consejo Técnico, con la finalidad de auxiliar al mismo Consejo y a las Comisiones Dictaminadoras, no tiene una existencia regular o permanente, a diferencia de los Consejos Asesores o Internos, que tienen una constitución permanente.

Los Jurados Calificadores se integrarán con un máximo de cinco sinodales, o bien, con un mínimo de tres sinodales, el funcionamiento estará regulado por las reglas que crea el Consejo Técnico, a fin de lograr una adecuada organización y funcionamiento del propio Jurado Calificador, observando en todo momento las normas estatutarias.

La participación de los Jurados Calificadores, además de auxiliar a las Comisiones Dictaminadoras y al Consejo Técnico, en el procedimiento de los Concursos de Oposición Abierto o Cerrado, es calificar a los profesores de asignatura que buscan una promoción u obtener la definitividad, son de gran utilidad en las áreas multidisciplinarias, cuando se trata de calificar concursos de oposición en una asignatura en la cual ninguno de los integrantes de la Comisión Dictaminadora es especialista, por lo que la constitución del Jurado Calificador permite que las

evaluaciones que les son aplicadas a los profesores de asignatura se hagan por especialistas en la materia.

Cada Órgano tiene una función específica dentro del procedimiento del Concurso de Oposición, buscando lograr una mayor eficacia en la selección, promoción y permanencia del trabajador académico dentro de la UNAM, de ahí que resulta indispensable cada uno de estos Órganos cumplan con su función encomendada lo mejor posible.

#### **4.5. Revisión del Concurso de Oposición.**

El E.P.A.U.N.A.M., a fin de salvaguardar los intereses de los participantes en los Concursos de Oposición Abierto o Cerrado, contempla un medio a través del cual el trabajador académico, que considere que la resolución emitida por el Consejo Técnico le fuera desfavorable, prevé el Recurso de Revisión del Concurso de Oposición.

Con este mecanismo, el o los trabajadores académicos que sientan vulnerados sus derechos con la resolución del Consejo Técnico, darán los argumentos y aportarán las pruebas con las cuales buscarán una segunda revisión de su participación dentro del Concurso de Oposición del que se trate. El procedimiento del recurso de revisión está previsto por el artículo 106 del E.P.A.U.N.A.M.

Una vez notificada la resolución del Consejo Técnico, el concursante contará con diez días hábiles siguientes, para elaborar su solicitud de revisión, la cual presentará

en una primera instancia ante el Director de la Dependencia de adscripción, o en su caso, en donde se haya abierto el concurso deberá estar elaborada con el debido fundamento y motivación, además de acompañarla con las pruebas que desde el punto de vista de él, le sean beneficiosas y apoyen su inconformidad con el resultado del concurso.

Presentado el recurso de revisión, y analizada la procedencia del mismo, es decir, si fue presentado en tiempo y forma, se creará una Comisión Especial, la cual se encarga de estudiar el caso en particular, dicha Comisión estará integrada por un miembro del Consejo Técnico, uno de la Comisión Dictaminadora y por último uno que será designado por la asociación o colegio académico al cual pertenezca el académico recurrente.

En los casos en los cuales el recurrente no pertenezca a ninguna asociación, o colegio académico, el recurrente tendrá el derecho de nombrar a un profesor o investigador de carácter definitivo, que pertenezca a su dependencia de adscripción para que lo represente en la Comisión Especial.

La principal función de la Comisión Especial será el examinar el expediente del Concursante, desahogar las pruebas que presentó el recurrente, oír al interesado, recabar los informes que juzgue pertinentes, escuchar las opiniones del Director de la dependencia y del Consejo Interno o Asesor, según sea el caso.

Una vez analizados los argumentos de ambas partes, la Comisión cuenta con 15 días hábiles, para emitir una opinión razonada, la cual será sometida al Consejo



Técnico para que en definitiva se emita una resolución, misma que se notificará de manera personal al recurrente.

Una vez notificada la resolución definitiva emitida por el Consejo Técnico, si ésta resulta desfavorable para el académico, la Universidad podrá no prorrogar el contrato, o en su caso, dar por terminada la relación laboral, sin ninguna responsabilidad para la UNAM.

Por su parte, la Cláusula 119 del Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico prevé como último medio de impugnación el Recurso de Inconformidad ante la Comisión Mixta de Vigilancia, instancia que deriva de las negaciones contractuales y por ende resulta ser una instancia de carácter administrativo, no reconocida por el E.P.A.U.N.A.M., legislación encargada de regular las cuestiones académicas como se ha mencionado anteriormente.

La Comisión tiene como principal función el supervisar la correcta aplicación de la legislación universitaria en cuanto a los procedimientos de selección, promoción y permanencia del trabajador académico.

Sin embargo, analizado el reglamento de la Comisión, en el artículo 1° transitorio señala que la Comisión conocerá de aquellos casos en los cuales a la fecha de su presentación no hayan sido objeto de resolución, en las instancias universitaria o labores, lo que significa que en los casos en los cuales ya emitió su resolución definitiva el Consejo Técnico, ésta no tendrá competencia para conocer y en consecuencia la estabilidad laboral del académico es vulnerable, pues la Universidad

podrá dar por terminada su relación de trabajo sin responsabilidad para ella.

Luego entonces, la estabilidad laboral que pretende proteger el contrato, al establecer que cualquier académico que participe en un concurso de oposición no podrá sufrir afectación en su relación laboral ni en sus condiciones de trabajo hasta en tanto no se conozca el resultado final del concurso y los recursos que procedan, resulta relativa, ya que el E.P.A.U.N.A.M., el último recurso que contempla en los casos de concursos de oposición, es el Recurso de Revisión previsto en el artículo 106 de dicho ordenamiento, facultando a la Universidad en los casos que les sea desfavorable el resultado a los académicos de dar por terminada la relación laboral sin ninguna responsabilidad para ella.

Además que el mismo Reglamento de la Comisión Mixta de Vigilancia para el Personal Académico, establece que ésta resulta incompetente en los casos que ya exista una resolución por parte de autoridades universitarias o laborales, por lo que al haber emitido su resolución definitiva el Consejo Técnico, no podrá conocer del asunto, pero en la práctica esto no es así, pues aún y cuando el propio reglamento lo establece, la comisión, busca salvaguardar los derechos laborales proporcionando a los académicos una estabilidad durante el procedimiento de evaluación denominado concurso de oposición.

Como se ha podido observar, el único medio para ingresar, promoverse u obtener su definitividad, es el concurso de oposición ya sea abierto o cerrado, que cuenta con reglas específicas para su procedimiento, debiendo de tomar en consideración de igual forma, los requisitos que el propio EPA marca para cada categoría y nivel.

Con el cual se busca dar la oportunidad a los interesados de demostrar sus aptitudes de carácter docente, para que ingrese, se promueva u obtenga su definitividad, dotando la propia UNAM, el derecho al académico, en caso de no estar conforme con su resultado, promover ante la propia administración un recurso de revisión, el cual se encargará de llevarlo a cabo la Comisión Dictaminadora, autoridad dentro del Concurso de Oposición responsable de analizar las evaluaciones realizadas por los aspirantes y determinar al ganador, así como de revisar nuevamente el expediente en caso de una inconformidad.

El académico que se encuentre en un procedimiento de evaluación, llamado concurso de oposición, su relación laboral no se podrá ver afectada en tanto el procedimiento no concluya, de lo contrario se estaría afectando dicha relación e incluso considerarse un despido injustificado.

Como hemos visto, el concurso de oposición es un medio de evaluación utilizado por la UNAM para conocer el nivel académico de sus profesores e investigadores, además permite que un aspirante pueda ingresar a la plantilla académica, o bien, si ya forma parte de ésta, pueda promoverse o incluso obtener su definitividad. Sin que la participación de los académicos en dichos concursos les garantice una estabilidad laboral dentro de la Universidad.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** La autonomía reconocida por el artículo 3º fracción VII constitucional, reconocida por el artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo, faculta a la Universidad Nacional Autónoma de México para establecer los mecanismos de evaluación necesarios y llevar a cabo la selección, promoción y permanencia del trabajador académico en esta Institución.

**SEGUNDA.** El Estatuto del Personal Académico de la UNAM es la única legislación académica que regula el ingreso, promoción y permanencia del trabajador académico, para ello estableció el denominado Concurso de Oposición, con el fin de evaluar las aptitudes de los aspirantes interesados en formar parte de la plantilla docente de esta Institución, así como de los académicos que pretendan promoverse u obtener su definitividad.

**TERCERA.** El Concurso de Oposición es un procedimiento de carácter eminentemente académico, por lo que el cuerpo colegiado encargado de llevar dicho procedimiento debe ser ajeno a las cuestiones laborales, ya que únicamente se evalúan las capacidades académicas del aspirante.

**CUARTA.** La máxima autoridad dentro del Concurso de Oposición, es el Consejo Técnico, teniendo como resolución definitiva la que emita una vez agotadas las instancias previstas por el propio E.P.A.U.N.A.M. o, en su caso, la aceptación tácita del primer resultado emitido.

**QUINTA.** La relación laboral que tiene el trabajador académico le proporciona estabilidad relativa en su fuente de trabajo durante el procedimiento del Concurso de Oposición.

**SEXTA.** La **última resolución y definitiva** dentro del procedimiento de Concurso de

Oposición, es la emitida por el Consejo Técnico después de concluido en su caso el recurso de revisión previsto por el artículo 106 del E.P.A.U.N.A.M.

**SÉPTIMA.** El recurso de inconformidad previsto por la Cláusula 119 del Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico, no está contemplado dentro del Estatuto del Personal Académico, por lo que, la interposición del mismo **no garantiza la estabilidad laboral** dentro de la U.N.A.M.

**OCTAVA.** La Ley Federal del Trabajo regula considera el trabajo docente como un trabajo especial, por lo que se requiere que el personal dedicado a impartir la docencia cuente con la capacidad e idoneidad para desempeñarse en las actividades académicas, traducándose en una **inestabilidad laboral**, ya que si no aprueban las evaluaciones que para su ingreso, promoción y permanencia se requieren, podrán ser separados de su fuente de trabajo sin responsabilidad para la Institución Educativa.

**NOVENA.** La estabilidad del personal académico dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México, sólo se alcanzará una vez **obtenida la definitividad** en la materia en la que haya resultado ganador del concurso de oposición en el que haya participado.

**DÉCIMA.** La Universidad Nacional Autónoma de México, podrá dar por terminada la relación laboral del académico sin responsabilidad cuando el resultado final del concurso de oposición le fue desfavorable, atentando contra sus garantías individuales y derechos humanos, al no garantizar la estabilidad laboral, aún y cuando subsiste la materia de trabajo después de concluido el contrato.

**DÉCIMA PRIMERA.** El Estatuto del Personal Académico de la U.N.A.M., al ser el único ordenamiento encargado de regular el ingreso, promoción y permanencia del trabajador

académico, deberá reformarse a fin de contemplar los recursos ante la Comisiones Mixtas previstos en el Contrato Colectivo de Trabajo, para que las resoluciones emitidas por éstas sean académicamente aplicables y garanticen la estabilidad laboral del docente dentro de la U.N.A.M.

## BIBLIOGRAFÍA.

1. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista. México, 1994.
2. BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México, 1985.
3. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima edición. Trillas. México. 1992.
4. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena edición. Trillas. México, 1998.
5. CUEVAS, HIM. Mendieta. Relación de la Descripción TORQUEMADA y BETANCOURT. Comentarios de MENDEZ ARCEO, Sergio. La Real y Pontificia Universidad de México. UNAM. 1990.
6. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1991.
7. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición. Porrúa. México. 1999.
8. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décimo Sexta edición. México. 2004.
9. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décimo Séptima edición. Porrúa. México. 2003.

10. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1960.
11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo Novena edición. Porrúa. México. 2003.
12. GONZÁLEZ OROPEZA, Manuel. Génesis de la Ley Orgánica de la UNAM. UNAM. México. 1980.
13. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Vigésimo Tercera edición. Porrúa, México. 2003.
14. JIMÉNEZ RUEDA, Julio. Historia Jurídica de la Universidad de México. UNAM. Facultad de Filosofía y Letras. México. 1955.
15. MARÍA y CAMPOS, Alfonso de. Estudio Histórico Jurídico de la Universidad Nacional 1881-1929. UNAM. México. 1975.
16. MENDIETA NUÑEZ, Lucio. Ensayo Sociológico Sobre la Universidad. UNAM. México. 1951.
17. OROZCO HENRIQUEZ, José de Jesús. Comentario al artículo 3° constitucional. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. UNAM. México. 1985.
18. PINTO MAZAL, Jorge. La Autonomía Universitaria. UNAM. México. 1974.
19. RUSSOMANO, Mozart Víctor. La Estabilidad del Trabajo en la Empresa. UNAM. Segunda edición. México. 1981.



20. SILVA HERZOG, Jesús. Una Historia de la Universidad de México y sus Problemas. Siglo XXI. Editores. México. 1974.
21. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1981.
22. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1982.
23. La Universidad en el Mundo. Planteamientos Varios en torno a la propuesta de adición del Apartado "C" al art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Primera Reimpresión. UNAM. 1977.

## LEGISLACIÓN.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sexta edición. UNAM. México, 2013.
2. Ley Federal del Trabajo. Sexta edición. UNAM. México, 2013.
3. Estatuto del Personal Académico de la UNAM. Cuarta edición. UNAM. México, 2008.
4. Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico al Servicio de la UNAM. Bienio 2013 – 2015. México. 2013.

