

319  
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

---

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

"LA ESTABILIDAD DEL PERSONAL ACADEMICO DE  
LA UNAM, LAS RESOLUCIONES ACADEMICAS  
Y SUS VIAS DE IMPUGNACION"

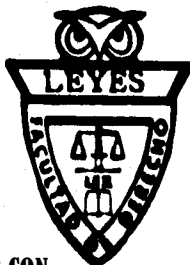
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

ADIN ANTONIO DE LEON GALVEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, D. F.

1906

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



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.

# TESIS CON FALLA DE ORIGEN

**A mi esposa Murena:**

**Por que gracias a tu apoyo, cariño y comprensión, este trabajo se ha convertido en una realidad.**

**A mi hijo Luis Antonio:**

**Por que cambiaste nuestras vidas y día con día me impulsas a superarme.**

**A mis padres:**

**Por que con su esfuerzo y apoyo, me brindaron la oportunidad de desarrollarme profesionalmente.**

# INDICE

## INTRODUCCION . . . . . 1

### CAPITULO I

#### Consideraciones generales respecto a la estabilidad laboral de los trabajadores académicos de la UNAM

1.	Concepto de trabajador . . . . .	1
2.	Breves comentarios respecto a la estabilidad en el empleo. . . . .	4
2.1	Estabilidad relativa. . . . .	7
2.2	Estabilidad absoluta . . . . .	7
3.	Trabajador universitario . . . . .	8
3.1	Académico . . . . .	9
3.2	Administrativo . . . . .	10
4.	Diversos tipos de trabajadores académicos . . . . .	10
4.1	Profesores e Investigadores . . . . .	11
4.1.1	Profesores de Asignatura . . . . .	12
4.1.2	Profesores e Investigadores de Carrera . . . . .	13
4.2	Técnicos Académicos . . . . .	16
4.3	Ayudantes de profesor e investigador . . . . .	18
5.	Organos que intervienen en el ingreso, promoción y permanencia del personal académico de la UNAM . . . . .	20
5.1	El Consejo Universitario . . . . .	21
5.2	Los consejos técnicos . . . . .	22
5.3	Los directores . . . . .	23
5.4	Los consejos internos . . . . .	24
5.5	Las comisiones dictaminadoras . . . . .	26
5.6	Los jurados calificadores . . . . .	29
5.7	Los consejos asesores . . . . .	29
6.	El ingreso, promoción y permanencia del personal académico de la UNAM . . . . .	32

6.1	El ingreso por contrato . . . . .	32
6.2	Concurso de oposición para ingreso o concurso abierto . . . . .	33
6.3	Concurso de oposición para promoción o concurso cerrado . . . . .	34
6.4	Profesores de Asignatura . . . . .	34
6.5	Profesores e Investigadores de Carrera . . . . .	36
6.6	Técnicos Académicos . . . . .	37
6.7	Ayudantes de Profesor e investigador . . . . .	39

**CAPITULO II**  
**Evolución del régimen jurídico**  
**de la Universidad Nacional Autónoma**  
**de México**

1.	Antecedentes generales . . . . .	41
2.	El artículo 3º de la Constitución de 1917 . . . . .	44
2.1	Texto original . . . . .	44
2.2	Reforma de 1934 . . . . .	45
2.3	Reforma de 1946 . . . . .	47
2.4	Reforma de 1980 . . . . .	51
2.5	Reforma de 1992 . . . . .	55
2.6	Reforma de 1993 . . . . .	57
3.	Leyes Orgánicas de la UNAM . . . . .	58
3.1	Ley Orgánica de 1929 . . . . .	58
3.2	Ley Orgánica de 1933 . . . . .	61
3.3	Ley Orgánica de 1945 . . . . .	64
4.	El trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley . . . . .	68
5.	La naturaleza jurídica de la UNAM . . . . .	70
5.1	Carácter público de la institución . . . . .	70
5.2	Relaciones con el Estado . . . . .	73
5.3	El patrimonio de la Institución . . . . .	75
5.4	Relaciones con su Personal . . . . .	76
5.5	La expedición de títulos . . . . .	78
5.6	La defensa de la institución . . . . .	79
5.7	El ejercicio de la autonomía universitaria . . . . .	80

**CAPITULO III**  
**Régimen jurídico-laboral vigente**  
**de la Universidad Nacional Autónoma**  
**de México**

1.	El Marco Constitucional de la Educación Superior . . . . .	82
2.	Ley Orgánica de la UNAM . . . . .	86
3.	Ley Federal del Trabajo . . . . .	88
3.1	Ingreso, promoción y permanencia del personal académico . . . . .	89
3.2	Jornada de trabajo del personal académico . . . . .	92
3.3	Salarios distintos para trabajo igual . . . . .	93
3.4	Sindicatos en universidades e instituciones de educación superior . . . . .	94
3.5	Registro sindical en las universidades de educación superior . . . . .	95
3.6	Contratos colectivos . . . . .	96
3.7	Procedimiento de huelga . . . . .	99
3.8	Integración de las Juntas Especiales que conozcan del trabajo en instituciones académicas de educación superior . . . . .	100
3.9	Normas de seguridad social en la UNAM . . . . .	101
4.	Régimen Estatutario . . . . .	102
4.1	Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México de 1945 . . . . .	103
4.2	Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México de 1974 . . . . .	105
5.	Contrato Colectivo de Trabajo . . . . .	108
5.1	Consideraciones Generales . . . . .	108
5.2	Elementos integrantes del contrato colectivo de trabajo . . . . .	109
5.2.1	Elemento normativo . . . . .	110
5.2.2	Elemento obligacional . . . . .	111
5.2.3	Elemento ocasional . . . . .	111
5.2.4	La envoltura protectora . . . . .	112
5.2.5	Análisis del Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico de la UNAM. . . . .	112

6.	Facultades reservadas a las universidades que no pueden ser materia de la contratación colectiva . . . . .	113
6.1	Autonomía administrativa y de gobierno . . . . .	113
6.2	Autonomía académica . . . . .	114
6.3	Autonomía financiera . . . . .	116
6.4	Cláusulas de negociación obligatoria . . . . .	117
6.5	Cláusulas de negociación potestativa . . . . .	117

**CAPITULO IV**

**La estabilidad laboral del personal académico de la UNAM, las resoluciones académicas y sus vías de impugnación**

1.	Estabilidad laboral y definitividad académica, similitudes y diferencias . . . . .	122
2.	Los diversos tipos de resoluciones académicas . . . . .	127
3.	Sanciones aplicables al personal académico . . . . .	132
3.1	Estatuto General de la UNAM . . . . .	133
3.2	Estatuto del Personal Académico de la UNAM . . . . .	136
3.3	Contrato Colectivo para el Personal Académico de la UNAM . . . . .	143
4.	Recursos previstos por el Estatuto del Personal Académico al servicio de la UNAM . . . . .	144
4.1	Recurso de reconsideración . . . . .	145
4.1.1	Supuestos de procedencia . . . . .	146
4.1.2	Procedimiento . . . . .	147
4.1.3	Efectos de las resoluciones . . . . .	149
4.2	Revisión de los concursos de oposición . . . . .	150
4.2.1	Supuestos de procedencia . . . . .	151
4.2.2	Procedimiento . . . . .	152
4.2.3	Efectos de las resoluciones . . . . .	153
5.	Recursos previstos por el Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico al Servicio de la UNAM . . . . .	155
5.1	Recurso de reconsideración . . . . .	155
5.1.1	Supuestos de procedencia . . . . .	155
5.1.2	Procedimiento . . . . .	156
5.1.3	Efectos de las resoluciones . . . . .	156



5.2	Recurso de inconformidad . . . . .	157
5.2.1	Supuestos de procedencia . . . . .	158
5.2.2	Procedimiento . . . . .	158
5.2.3	Efectos de las resoluciones . . . . .	159
5.3	Procedimiento ante las Comisiones Mixtas de Vigilancia . . . . .	162
6.	Procedimiento ante la Junta Especial Número Catorce Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje . . . . .	164
<b>CONCLUSIONES . . . . .</b>		<b>166</b>
<b>BIBLIOGRAFIA . . . . .</b>		<b>169</b>

## INTRODUCCION

Difícil tarea resultaría el exponer en este espacio, el análisis concreto de todas las disposiciones legales que han dado vida jurídica a nuestra máxima casa de estudios; y poder encontrar entre ellas, aquellos medios de impugnación ejercitables cuando los derechos de sus trabajadores son transgredidos.

En nuestra legislación general, algunos ordenamientos legales consagran un capítulo especial a los recursos que se pueden hacer valer para impugnar las resoluciones emitidas con base en dichos ordenamientos; así tenemos por ejemplo el Código Fiscal de la Federación el cual destina su capítulo décimo a los recursos; el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, se refiere a los recursos en su capítulo decimosegundo, etc. Pero también encontramos ordenamientos como la Ley Federal del Trabajo, la cual señala que las resoluciones de las juntas no admiten ningún recurso; no obstante ello, su artículo 847 se refiere al recurso de aclaración de laudo; el artículo 849 nos habla del recurso de revisión contra los actos de ejecución; establece además, en su artículo 853 el recurso de reclamación en contra de las medidas de apremio impuestas por los presidentes de las juntas de conciliación, de las juntas especiales y de las de conciliación y arbitraje, así como de los auxiliares de éstas. Pero ¿efectivamente son medios de impugnación, son propiamente recursos?, o como sucede con el recurso de queja establecido por el artículo 95 de la Ley de Amparo, el cual se cuestiona si efectivamente es un recurso o es una mera acción incidental.

Lo anterior, se trae a colación porque si analizamos la legislación universitaria, encontraremos en ella medios de impugnación que los trabajadores

académicos pueden hacer valer cuando se transgreden sus derechos; pero surge la misma interrogante: ¿son propiamente recursos o acciones incidentales?

Cuando tuve la oportunidad de colaborar en el área jurídica laboral de la Universidad Nacional Autónoma de México, pude observar que un gran número de conflictos entre la institución y sus trabajadores, devienen de una compleja reglamentación y de una inadecuada interpretación y aplicación de la norma al caso concreto. Esta situación se torna más evidente cuando los conflictos se originan de resoluciones académicas que ponen fin a la relación laboral de sus trabajadores, las cuales, en la mayoría de los casos, quebrantan el principio de la estabilidad laboral, el cual representa una de las figuras más importantes en el Derecho del Trabajo, en virtud de ser el derecho del trabajador a permanecer en su trabajo y sólo mediante causales específicas se le puede separar del mismo.

Dentro de la legislación universitaria, encontramos la fracción X del artículo 30 del Estatuto General de la Universidad, la cual le concede al Rector la facultad de velar por el cumplimiento del Estatuto, de sus reglamentos, de los planes y programas de estudio y, en general de las disposiciones y acuerdos que norman la estructura y el funcionamiento de la Universidad, dictando las medidas conducentes. Por su parte, el artículo 96 del referido Estatuto, establece la responsabilidad de los profesores por el cumplimiento de sus obligaciones; y el artículo 98 señala las sanciones aplicables, de las cuales conocerá el Tribunal Universitario.

Las disposiciones referidas, según lo veremos en el capítulo correspondiente, contienen las bases para emitir las resoluciones que determinan

la responsabilidad de los trabajadores académicos cuando incumplen sus obligaciones; y también veremos cuáles son los recursos o medios de impugnación que se pueden hacer valer cuando las resoluciones académicas carecen de fundamentación, motivación y razonamiento.

Reflexionar en torno a los alcances en la interpretación jurídica de estos preceptos, lo considero necesario, porque podría, de alguna manera, motivar a la modificación de las normas existentes o crear otras más acordes con la realidad actual. Ese es el ánimo, esa es mi intención al analizar en este trabajo la coherencia existente entre las normas constitucionales, la Legislación Universitaria, y el Contrato Colectivo de Trabajo, y por supuesto, entre la Ley Federal del Trabajo, para de ahí derivar las conclusiones que permitan lograr nuestro cometido.

**CAPITULO I**  
**CONSIDERACIONES GENERALES RESPECTO A LA ESTABILIDAD**  
**LABORAL DE LOS TRABAJADORES ACADEMICOS EN LA UNAM**

**1. CONCEPTO DE TRABAJADOR.**

Uno de los elementos integrantes de la relación laboral, que se manifiesta mediante un acuerdo de voluntades, realizado de manera expresa o tácita, por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un servicio personal subordinado mediante el pago de un salario, lo constituye el trabajador, persona encargada de realizar la actividad humana, intelectual o material requerida para satisfacer las necesidades de un patrón.

Históricamente ha variado la condición y la denominación de la persona que trabaja, tratadistas como el maestro Néstor de Buen, consideran que "...la condición de trabajador podrá depender de dos factores. Conforme al primero, resultará del dato específico de la existencia de la relación subordinada... de acuerdo con el segundo, la condición del trabajador dependerá sólo de la actividad, sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón determinado"<sup>1</sup>.

Lo anterior nos permite considerar, que existen trabajadores libres y trabajadores subordinados, sólo a estos últimos les será aplicable la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>1</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Concepto del Trabajo. T.I. quinta edición. Porrúa, México, 1984. p. 444.

En un principio quien desempeñaba una labor recibía el nombre de obrero, actualmente se le llama indistintamente "...operario, prestador de trabajo, deudor de trabajo, acreedor de salario".<sup>2</sup> También, como lo señala el Maestro Euquerio Guerrero, se utiliza la expresión "empleado", la cual se deriva del hecho de que a los patrones se les ha denominado "empleadores".<sup>3</sup>

Respecto a estas formas de llamar a los trabajadores el maestro Mario de la Cueva dice que "...no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones entre trabajador, obrero o empleado. Por esta razón, la Comisión uniformó la terminología a cuyo efecto empleó la ley, exclusivamente el término de trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo".<sup>4</sup>

La Ley Federal del Trabajo de 1931 estableció en su artículo 3º que "trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".

La Ley Laboral vigente en su artículo 6º menciona que "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado".

---

<sup>2</sup> ALONSO GARCIA. Citado por DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit. p. 445.

<sup>3</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Porrúa, decimoséptima edición. México, 1987. p. 34.

<sup>4</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. decimoprimer edición. Porrúa. México, 1988. p. 192.

Comparando ambas definiciones, podemos determinar que la definición proporcionada por la legislación laboral vigente es más completa, por las siguientes razones: en primer término el concepto de trabajador de la ley de 1931, utilizaba la expresión "toda persona", lo cual, si es interpretada de manera gramatical, puede dar lugar a pensar que una persona física o moral conforme a dicha disposición, eran considerados trabajadores, por el contrario, la disposición vigente hace la clara precisión en el sentido de que el trabajador debe ser necesariamente una persona física.

Por otro lado, se suprimió del concepto de trabajador la expresión "en virtud de un contrato de trabajo" por la de "un trabajo personal subordinado", lo anterior, resulta fundamental debido a que la existencia de un contrato de trabajo no es esencial en una relación laboral, esto es, basta la prestación de un trabajo personal subordinado y retribuido, para que pueda presumirse la existencia de una relación de trabajo, sin tomar en cuenta, como lo establece el artículo 20 del ordenamiento en comento, la naturaleza del acto que le dio origen a la misma.

El concepto de trabajador es de medular importancia, por que determina la aplicabilidad de la legislación laboral. En torno del mismo se desarrolla la fuerza expansiva del Derecho del Trabajo, que, inicialmente orientada hacia la protección del obrero industrial, fue ampliando su órbita hasta comprender al trabajador intelectual, al profesionista, al técnico, al alto empleado, cuyas relaciones de trabajo, antes reguladas por otras ramas del Derecho, fueron absorbidas por el Derecho Laboral.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia. Comentada por Juan B. Clement Beltrán. quinta edición. Esfinge. México, 1982. p. 46.

## 2. BREVES COMENTARIOS RESPECTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

El tema de la estabilidad en el empleo resulta primordial para los propósitos del presente trabajo. El análisis de este tema nos dará la pauta para conocer como opera la estabilidad en el Derecho Laboral común, nombre que le daremos para diferenciarlo del régimen especial laboral vigente en la UNAM.

Como lo señala el maestro Mario de la Cueva, la idea de la estabilidad en el trabajo surge de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones ni en la doctrina de algún país. Nació en Querétaro destinada a dar seguridad a la vida obrera.<sup>6</sup>

Diversos autores se han pronunciado respecto al concepto de la estabilidad en el empleo, tal es el caso de Mario L. Deveali y Ernesto R. Katz, quienes consideran que por estabilidad se entiende "el derecho del trabajador a conservar el puesto durante su vida laboral".<sup>7</sup>

Mario de la Cueva, la define como "un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del

---

<sup>6</sup> DE LA CUEVA, Mario. *Ob. Cit.* p. 219.

<sup>7</sup> *Cit. por GUERRERO, Euquerio. Ob. Cit.* p. 111.



incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación<sup>8</sup>.

Según el maestro Néstor de Buén<sup>9</sup>, la estabilidad en el empleo debe entenderse como "el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo u obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando".

El Dr. Hugo Italo Morales, señala que "la estabilidad en el trabajo reviste un derecho laboral de gran importancia, toda vez que tiende a liberar a los asalariados de la incertidumbre de la separación, constituyendo un derecho que se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio, y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato".<sup>10</sup>

Mozart Víctor Russomano<sup>11</sup>, experto laboralista brasileño, considera que la estabilidad laboral es "el derecho del trabajador de permanecer en el

---

<sup>8</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 219.

<sup>9</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. p. 574-575.

<sup>10</sup> MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. *La estabilidad en el trabajo*, en *Revista Mexicana del Trabajo, Revista de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*. Vol. 1. marzo; México, 1989. p. 17-37.

<sup>11</sup> RUSOMANO, Mozart Víctor. *La estabilidad del trabajador en la empresa*, tercera edición. Trad. Héctor Félix Zamudio y José Dávalos. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. México, 1983. p. 18.

empleo incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido".

Las opiniones anteriores nos llevan a considerar que la estabilidad en el empleo implica dos factores: el derecho de toda persona a conservar su empleo mientras subsista la materia del trabajo, y que este derecho es ajeno a la voluntad del patrón, quien no podrá separar al trabajador, salvo que este último incurra en alguna de las causas a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

"El derecho al trabajo" se constituye como una de las principales garantías sociales en beneficio de la clase trabajadora, lo que el maestro De la Cueva señala como "... una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social..."<sup>12</sup>, que le otorga a cualquier trabajador la seguridad de que no será removido de su empleo a capricho del empleador, y en caso contrario, el marco jurídico laboral le otorga el derecho a una indemnización como consecuencia de tal determinación; por otro lado, le brinda la posibilidad de separarse del empleo, cuando el patrón incurra en alguna acción que haga imposible continuar con la relación laboral.

Ahora bien, el legislador secundario, pretendiendo evitar abusos por parte de los trabajadores al amparo de esta garantía social, estableció dos modalidades para la estabilidad, una absoluta y la otra relativa, estas como lo

---

<sup>12</sup> DE LA CUEVA, Merio. Ob. Cit. p. 216.

señala Mario de la Cueva "se refieren precisamente al grado de libertad que se le concede al patrón para disolver la relación".<sup>13</sup>

## 2.1 ESTABILIDAD RELATIVA.

Existe estabilidad relativa, "cuando se autoriza al patrono, en grados variables a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización".<sup>14</sup>

## 2.2 ESTABILIDAD ABSOLUTA.

La estabilidad absoluta existirá, "Cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador".<sup>15</sup>

Como lo señala el Dr. Hugo Italo Morales, en la estabilidad absoluta, siempre se obliga al patrón a reinstalar, en tanto subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> *Ibidem*, p. 221.

<sup>14</sup> *Idem*.

<sup>15</sup> *Idem*.

<sup>16</sup> MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. *Ob. Cit.* p. 18.

### 3. TRABAJADOR UNIVERSITARIO.

Propiamente no existe una definición de trabajador universitario, sin embargo, tomando en consideración los distintos conceptos que de trabajador han emanado de la doctrina y lo señalado por el numeral 20 de la cláusula 4 del contrato colectivo para el personal administrativo de la UNAM, se desprende que el trabajador universitario es aquella persona física que presta su servicio en forma personal y subordinada a la Universidad Nacional Autónoma de México.

En el ámbito jurídico laboral de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), se encuentra el personal académico que realiza las labores docentes y de investigación; y por otro lado, integra la plantilla laboral de la Universidad el personal administrativo, quien presta aquellos servicios no académicos.

Con el establecimiento del régimen de trabajo en las universidades e instituciones autónomas de educación superior, surgió la necesidad de definir los principales aspectos de este tipo de relaciones laborales, y fue así como en la Ley Federal del Trabajo, el legislador incluyó el capítulo XVII que denominó "TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR AUTONOMAS POR LEY", reglamentación que, dentro de la Universidad que nos ocupa, se complementa con el Estatuto del Personal Académico de la UNAM, los Contratos Colectivos de Trabajo, tanto para el personal académico, como para el personal administrativo de la UNAM y demás disposiciones existentes en dicha institución.

### 3.1 TRABAJADOR ACADEMICO.

Por lo que hace al personal académico de la UNAM, "...se decía, erróneamente entre otras cosas: los profesionistas, los que tienen un título universitario no pueden ser trabajadores; o son titulados universitarios o politécnicos. Se analizó otra relación, la de los agentes de seguros, después los artistas, los deportistas. Así se llegó a un momento en que el propio problema los derivó a nuestro estudio; los profesores de escuelas superiores ¿son trabajadores o no son trabajadores?. Siempre el problema se difería..., eso provocó la famosa intervención de nuestro ilustre exRector, el Dr. Soberón, cuando ante la inminente necesidad de dar una solución al problema laboral, discurrió la posibilidad de ubicarlo dentro de un inciso "C" o un apartado "C" del artículo 123 de la Constitución: ya había una aceptación en principio, si eran trabajadores pero de un régimen especial".<sup>17</sup>

Como resultado de la reforma al artículo 3º de la Constitución en 1980 y la correspondiente adición del capítulo XVII a la Ley Federal del Trabajo, se estableció en su artículo 353-K que "trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones de educación superior autónomas por ley, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas".

El contrato colectivo que rige las relaciones entre la UNAM y sus trabajadores académicos, establece en su cláusula 3ª que son trabajadores

---

<sup>17</sup> MORALES SALDARÍA, Hugo Rolo. *Terminación de las relaciones laborales entre la UNAM y su personal académico*, en Cuadernos de Legislación Universitaria. UNAM. México, 1987. p.33.

académicos aquellos que 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 garantizar y realizar investigaciones principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional; para desarrollar actividades conducentes y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la educación y de la cultura; para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y de servicios técnicos correspondientes a las anteriores, así como para participar en la dirección y administración, en su caso de las actividades mencionadas.

El Estatuto General y el Estatuto del Personal Académico de la UNAM (EPA), señalan que el personal académico estará integrado por: Técnicos académicos, ayudantes de profesor o de investigador, y profesores o investigadores.

### **3.2 TRABAJADOR ADMINISTRATIVO.**

El artículo 353-K de la Ley Federal del Trabajo establece que trabajador administrativo es "aquella persona física que presta servicios no académicos a dichas universidades e instituciones autónomas por ley".

## **4. DIVERSOS TIPOS DE TRABAJADORES ACADEMICOS**

Debido a los múltiples categorías, clases y niveles de trabajadores académicos que contempla el Estatuto del Personal Académico de la UNAM,

ordenamiento que regula las relaciones entre la Universidad y su personal académico, consideramos necesario exponer los distintos tipos de personal académico con que cuenta la Universidad, lo anterior, en nuestro intento de solucionar las imprecisiones que comunmente se dan en el manejo de estas categorías.

#### 4.1 PROFESORES E INVESTIGADORES.

Los profesores e investigadores conforme al Estatuto del Personal Académico de la UNAM, se pueden clasificar por su naturaleza de la siguiente manera:

a) Ordinarios, quienes tienen a su cargo las labores permanentes de docencia e investigación.

b) Visitantes, los que con tal carácter desempeñan funciones académicas o técnicas específicas por un tiempo determinado, las cuales podrán ser remuneradas por la Universidad.

c) Extraordinarios, los provenientes de otras universidades del país o del extranjero, que de conformidad con el Reglamento del Reconocimiento al Mérito Universitario, hayan realizado una eminente labor docente o de investigación en la UNAM o en colaboración con ella.

d) Eméritos, aquellos a quienes la Universidad honre con dicha designación por haberle prestado cuando menos 30 años de servicios, con gran dedicación y haber realizado una obra de valía excepcional.

Por otra parte, los profesores de categoría ordinaria, de acuerdo con el compromiso laboral que tienen con la UNAM, serán de asignatura o de carrera. En el caso de los investigadores, siempre serán de carrera.

#### 4.1.1 PROFESORES DE ASIGNATURA.

Son aquellos trabajadores académicos que de acuerdo con la categoría que fije su nombramiento, serán remunerados en función del número de horas de clases que impartan.<sup>18</sup> Podrán impartir una o varias materias, ocupar cualquiera de las categorías: A o B y como se verá mas adelante, ser interinos o definitivos.

Conforme al Estatuto del Personal Académico, para ser Profesor de Asignatura A, se requiere:

- a) Tener título superior al de bachiller en una licenciatura del área de la materia que se vaya a impartir; y
- b) Demostrar aptitud para la docencia.

Para ser Profesor de Asignatura B, además de los requisitos señalados para la categoría A, se requiere:

---

<sup>18</sup> A este respecto, el EPA establece límites al número de horas que imparta un profesor de enseñanzas oral, a 30 horas a la semana tratándose en el nivel de bachillerato o de 18 horas a la semana, en los niveles profesional y de posgrado. Tratándose de enseñanza práctica no podrá exceder de 40 horas a la semana.



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

#### **4.1.2 PROFESORES O INVESTIGADORES DE CARRERA.**

Son aquellos que dedican a la Universidad medio tiempo o tiempo completo en la realización de labores académicas. Cabe señalar que conforme al Estatuto para el Personal Académico, el personal contratado por medio tiempo tiene un compromiso laboral de 20 horas a la semana y 40 horas en el caso del tiempo completo.

Este tipo de académicos, podrá ocupar cualquiera de las categorías siguientes: asociado o titular y en cada una de ellas habrán 3 niveles: A, B y C.

##### **4.1.2.1 PROFESORES O INVESTIGADORES DE CARRERA ASOCIADOS**

Para ingresar como Profesor o Investigador de Carrera en la categoría de Asociado en el nivel A, se requiere:

- a) Tener una licenciatura o grado equivalente;
- b) Haber trabajado cuando menos un año en labores docentes o de investigación, demostrando aptitud, dedicación y eficiencia; y

- c) Haber producido un trabajo que acredite su competencia en la docencia o en la investigación.

Los Profesores o Investigadores de Carrera Asociados nivel B, requieren cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Tener grado de maestro o estudios similares, o bien, conocimientos y experiencia equivalentes;
- b) Haber trabajado eficientemente cuando menos dos años en labores docentes o de investigación, en la materia o área de su especialidad; y
- c) Haber producido trabajos que acrediten su competencia en la docencia o en la investigación.

Asimismo, para ingresar o ser promovido a la categoría de Profesor o Investigador de Carrera Asociado nivel C, se requiere:

- a) Tener grado de maestro o estudios similares, o bien, conocimientos y experiencia equivalentes;
- b) Haber trabajado cuando menos tres años en labores docentes o de investigación, en la materia o área de su especialidad; y
- c) Haber publicado trabajos que acrediten su competencia, o tener el grado de doctor, o haber desempeñado labores de dirección de seminarios y tesis o impartición de cursos, de manera sobresaliente.

#### **4.1.2.2 PROFESORES O INVESTIGADORES DE CARRERA TITULARES.**

Para ingresar a la categoría de Profesor o Investigador de Carrera Titular nivel A, se requiere:

- a) Título de doctor o los conocimientos y la experiencia equivalentes;
- b) Haber trabajado cuando menos cuatro años en labores docentes o de investigación, incluyendo publicaciones originales en la materia o área de su especialidad; y
- c) Haber demostrado capacidad para formar personal especializado en su disciplina.

Para alcanzar la categoría de Profesor o Investigador de Carrera Titular nivel B, además de los requisitos señalados para la categoría de Titular nivel A, se requiere:

- a) Haber trabajado cuando menos cinco años en labores docentes o de investigación, en la materia o área de su especialidad; y
- b) Haber demostrado capacidad para dirigir grupos de docencia o de investigación.

Finalmente, para obtener la categoría de Profesor o Investigador de Carrera Titular nivel C, el grado académico más alto al que se puede aspirar en la UNAM, además de los requisitos señalados para ser Titular nivel B, se necesita:

- a) Haber trabajado cuando menos seis años en labores docentes o de investigación, en la materia o área de su especialidad.
- b) Haber publicado trabajos que acrediten la trascendencia y alta calidad de sus contribuciones a la docencia, a la investigación, o al trabajo profesional de su especialidad, así como su constancia en las actividades académicas; y
- c) Haber formado profesores o investigadores que laboren de manera autónoma.

#### **4.2 TECNICOS ACADEMICOS.**

El Estatuto para el Personal Académico divide a esta categoría de trabajadores académicos en visitantes y ordinarios:

**Técnicos Académicos Visitantes.-** Los invitados por la Universidad para el desempeño de funciones técnico-académicas específicas por un tiempo determinado. En ese lapso podrán recibir remuneración de la Universidad.

**Técnicos Académicos Ordinarios.-** Aquellos que han demostrado tener la experiencia y las aptitudes suficientes en una determinada especialidad, materia o área, para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas técnicos y/o de servicios técnicos de una dependencia de la UNAM.

Los Técnicos Académicos Ordinarios podrán tener nombramiento interino o definitivo o laborar por contrato, así también, podrán tener un compromiso con la Universidad de medio tiempo o tiempo completo.

La legislación universitaria prevé que los Técnicos Académicos Ordinarios puedan ocupar cualquiera de las siguientes categorías: Auxiliar, Asociado y Titular, y en cada una de ellas establece los niveles A, B y C.

Para ingresar como Técnico Académico Auxiliar se requiere cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Para el nivel "A", tener grado de bachiller o una preparación equivalente;
- b) Para el nivel "B", haber acreditado el 50% de los estudios de una licenciatura o tener una preparación equivalente; y
- c) Para el nivel "C", haber acreditado todos los estudios de una licenciatura o tener una preparación equivalente.

Para ingresar o ser promovido a la categoría de Técnico Académico Asociado se requieren los siguientes requisitos mínimos:

- a) Para el nivel "A", tener grado de licenciado o preparación equivalente, además de haber trabajado como mínimo un año en la materia o área de su especialidad;

- b) Para el nivel "B", tener 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; y
- c) Para el nivel "C", tener grado de licenciado o preparación equivalente, haber trabajado un mínimo de dos años en la materia o área de su especialidad y haber trabajado en trabajos publicados.

Los requisitos mínimos para ingresar o ser promovido a la categoría de Técnico Académico Titular son:

- a) Para el nivel "A", tener grado de maestro o preparación equivalente y haber trabajado un mínimo de tres años en la materia o área de su especialidad;
- b) Para el nivel "B", tener grado de maestro o preparación equivalente y haber trabajado un mínimo de tres años en tareas de alta especialización; y
- c) Para el nivel "C", tener grado de doctor o preparación equivalente, haber trabajado un mínimo de cinco años en tareas de alta especialización, y haber colaborado en trabajos publicados.

#### **4.3 AYUDANTES DE PROFESOR E INVESTIGADOR.**

Conforme al Estatuto para el Personal Académico de la UNAM, los ayudantes de profesor o de investigador son quienes auxilian a los profesores e

investigadores en sus labores. Este tipo de personal puede ser contratado por un plazo no mayor de un año y pueda renovarse hasta por cuatro veces, siempre que hayan cumplido satisfactoriamente con sus labores y que así lo requieran los planes y programas de la dependencia a la que estén adscritos.

Los ayudantes de profesor o investigador pueden ser nombrados por horas, medio tiempo o tiempo completo.

Los ayudantes que sean contratados por horas podrán ocupar los niveles "A" o "B" (que más adelante veremos) y auxiliar a los profesores en una materia determinada, un curso específico o una sección académica, sin exceder de doce horas semanales, salvo que se autorice un número mayor de horas.

Los ayudantes de profesor o investigador contratados por medio tiempo o tiempo completo podrán ocupar cualquiera de los niveles "A", "B" o "C".

Para ingresar como ayudante de profesor o investigador se requiere cumplir los requisitos que a continuación se señalan:

- a) Para el nivel "A", haber acreditado cuando menos el 75% del plan de estudios de una licenciatura o tener la preparación equivalente y un promedio no menor de 8 en los estudios realizados;
- b) Para el nivel "B", además de satisfacer los requisitos exigidos para el nivel "A", haber acreditado la totalidad del plan de

estudios de una licenciatura o tener la preparación equivalente; y

- c) Para el nivel "C", además de los requisitos establecidos para el nivel "B", haber trabajado cuando menos un año como ayudante de profesor o investigador o como técnico académico.

## 5. ORGANOS QUE INTERVIENEN EN EL INGRESO, PROMOCION Y PERMANENCIA DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNAM.

La Universidad Nacional Autónoma de México, como corporación pública descentralizada, dotada de plena capacidad jurídica y que tiene como fines impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores y profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad, conforme su Ley Orgánica, tiene el derecho de organizarse como mejor lo estime a fin de cumplir con todos sus objetivos. Es así que todas sus actividades se encuentran repartidas entre los diversos órganos que la integran, los cuales actúan de manera conjunta formando un engranaje, tanto académico, como administrativo.

Las actividades de ingreso, promoción y permanencia del personal académico de la UNAM, no son la excepción, debido a que en éstas intervienen diversos órganos académicos, entre ellos autoridades universitarias, como es el caso del Consejo Universitario, de los directores y consejos técnicos de las escuelas o facultades quienes, en términos muy generales, se encargan de establecer los lineamientos a que se habrán de sujetar dichas actividades; y



órganos de menor nivel, consejos internos, comisiones dictaminadoras, jurados calificadores y consejos asesores, los cuales se encargan de llevar a cabo todas esas actividades conforme a la legislación universitaria y siguiendo las directrices establecidas por dichas autoridades.

#### 5.1 EL CONSEJO UNIVERSITARIO.

La Ley Orgánica de la UNAM, dentro del apartado correspondiente a las autoridades universitarias, define al Consejo Universitario como aquel órgano integrado por el Rector, por los directores de facultades, escuelas e institutos y por representantes tanto de los profesores como de los alumnos de cada una de las facultades y escuelas, que goza de facultad para expedir todas las normas y disposiciones generales encaminadas a la mejor organización y funcionamiento técnico, docente y administrativo de la Universidad, para conocer de todos los asuntos relacionados con dichas normas y disposiciones generales que le sean sometidos y para conocer de cualquier asunto que no sea competencia de alguna otra autoridad universitaria.

El Consejo Universitario expide, con apego a la legislación universitaria, todas las normas y disposiciones generales a que habrán de sujetarse todos los actos relativos a la contratación y desarrollo de los concursos de oposición ya sean para ingreso o promoción del personal académico.

## 5.2 LOS CONSEJOS TECNICOS.

La Ley Orgánica de la UNAM, establece que en las facultades y escuelas se constituirán consejos técnicos integrados por un representante profesor de cada una de las especialidades que se impartan y por dos representantes de todos los alumnos.

Por su parte, el Estatuto General de la UNAM, señala que los consejos técnicos de las facultades y escuelas de la Universidad serán los órganos de consulta necesaria, los cuales tienen las siguientes obligaciones y facultades:

- I. Estudiar y dictaminar los proyectos o iniciativas que les presenten el Rector, el director, los profesores y los alumnos o que surjan de su seno;
- II. Formular los proyectos de reglamento de la facultad o escuela y someterlos, por conducto del director, a la aprobación del Consejo Universitario;
- III. Estudiar los planes y programas de estudios para someterlos por conducto del director, a la consideración y aprobación del Consejo Universitario;
- IV. Aprobar o impugnar las temas que para director del plantel le sean enviadas por el Rector;
- V. Hacer observaciones a las resoluciones del Consejo Universitario o del Rector que tengan carácter técnico o legislativo y afecten a la facultad o escuela;

- VI. Dictaminar sobre el nombramiento de profesores extraordinarios, elaborar los reglamentos especiales complementarios del Estatuto del Personal Académico y ejercer las facultades que éste les confiere.

Podemos señalar que la gran mayoría de las decisiones que versan respecto al ingreso de un académico, ya sea interino, por contrato o mediante concurso de oposición para ingreso, a su promoción y/o permanencia, a través del concurso de oposición para promoción o concurso cerrado, corren a cargo de los consejos técnicos, toda vez que, como lo veremos mas adelante, el Estatuto del Personal Académico deposita en dicho órgano la facultad de decisión respecto al ingreso del personal académico, a las formas en que puede ser promovido y a los presupuestos para obtener su definitividad, entre otras atribuciones.

### 5.3 LOS DIRECTORES

Los directores de las facultades y escuelas serán designados por la Junta de Gobierno, de temas propuestas por el Rector, las cuales deben ser sometidas previamente a la aprobación de los consejos técnicos respectivos.

Entre las facultades que el Estatuto General de la UNAM les confiere a los directores encontramos la de representar a su facultad o escuela; concurrir a las sesiones del Consejo Universitario, órgano en el cual cuentan con voz y voto; proponer conforme el Estatuto del Personal Académico y a los reglamentos, el nombramiento del personal docente; convocar a los consejos técnicos, cuyas sesiones preside, y a los colegios de profesores; velar por el cumplimiento de la

legislación universitaria, de los planes y programas de trabajo y en general de las disposiciones y acuerdos que normen la estructura y el funcionamiento de la Universidad, dictando las medidas conducentes, entre otras.

Los directores durarán en su encargo cuatro años y podrán ser reelectos una vez. Por otro lado, el Rector podrá solicitar en todo tiempo a la Junta de Gobierno la remoción, por causa grave, de los directores de facultades y escuelas, pudiendo ser oídos por dicho órgano.

#### 5.4 LOS CONSEJOS INTERNOS.

En primer término, consideramos oportuno señalar que dentro de la estructura orgánica de la Universidad, encontramos la figura de los consejos técnicos de la Investigación Científica<sup>19</sup> y de Humanidades,<sup>20</sup> órganos que, conforme al Estatuto General de la UNAM, tienen como principales objetivos los siguientes:

---

<sup>19</sup> El Consejo Técnico de la Investigación Científica está integrado por:

- I. El Coordinador de la Investigación Científica, quien lo presidirá;
- II. El Director de la Facultad de Ciencias;
- III. Los directores de los institutos y centros encargados de la investigación científica de la Universidad; y
- IV. Un consejero representante del personal académico, electo por cada uno de los institutos del área.

<sup>20</sup> El Consejo Técnico de Humanidades está integrado por:

- I. El Coordinador de Humanidades, quien lo presidirá;
- II. El Director de la Facultad de Filosofía y Letras;
- III. Los Directores de los institutos de humanidades; y
- IV. Un consejero representante del personal académico, electo por cada uno de los institutos del área.

- a) Coordinar e impulsar la investigación de su área, basándose en los planes y programas de cada instituto y centro;
- b) Establecer lineamientos generales para la creación de nuevos institutos y centros del área correspondiente, opinar sobre las propuestas de su creación, y
- c) Evaluar la investigación que se realiza en los institutos y centros del área y proponer las medidas para su ampliación y fortalecimiento.

De lo anterior, se desprenden dos tipos de dependencias académicas en la UNAM, los institutos y los centros de investigación, los cuales son creados por el Consejo Universitario a propuesta del Rector, la cual se formula en atención a los lineamientos establecidos por los Consejos Técnicos de la Investigación Científica de su respectiva área, quienes también coordinan sus actividades de investigación.

Con base en el artículo 9 del Estatuto General, las actividades de investigación de la UNAM, se realizan principalmente en los institutos y en los centros. En cada una de estas dependencias habrá un consejo interno que se integrará por el director, quien lo presidirá, un secretario y por consejeros internos cuyo número será determinado por los reglamentos internos de los institutos y centros.

Los consejos internos son órganos de consulta del director de un instituto o un centro y sus principales funciones son las siguientes:

- a) Conocer y opinar sobre los asuntos que presente el director;

- b) Presentar iniciativas en materia de planes y proyectos de investigación;
- c) Opinar ante el respectivo consejo técnico sobre los programas anuales de trabajo del personal académico;
- d) Evaluar los informes anuales del personal académico y remitirlos con opinión fundamentada al respectivo consejo técnico, y
- e) Constituir comisiones para resolver asuntos académicos.

#### **5.5 LAS COMISIONES DICTAMINADORAS.**

Conforme al Estatuto del Personal Académico de la UNAM, son los órganos encargados de calificar los concursos de oposición de los profesores e investigadores (art. 82 EPA).

Las comisiones dictaminadoras de cada dependencia se integran con seis miembros designados de entre los profesores e investigadores definitivos de otras dependencias de la Universidad, que se hayan distinguido en la disciplina de su especialidad.

La designación a que se refiere el párrafo que antecede, la pueden realizar el Rector, el consejo técnico, interno o asesor y las asociaciones o colegios académicos de la dependencia, o los claustros de profesores o investigadores, quienes designarán a dos miembros de las comisiones. Estas designaciones deberán ser ratificadas por el Consejo Universitario.

Consideramos que el papel de las comisiones dictaminadoras en el trámite de los concursos de oposición, ya sean abiertos o cerrados, es sumamente importante, debido a que son los órganos encargados de realizar, entre otras, las siguientes actividades:

1. Elaborar dictámenes sobre los participantes que se sometan a algún concurso de oposición, valorando los siguientes criterios:

- La formación académica y los grados 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.
- Los resultados de los exámenes a los que haya sido sometido (art. 68 EPA).

Al respecto el artículo 14 del Reglamento de las Comisiones Dictaminadoras del Personal Académico,<sup>21</sup> señala que éstas tomarán en cuenta las resoluciones de los jurados calificadores en las dependencias donde existan, para rendir sus dictámenes, que se tomarán al consejo técnico para su ratificación.

---

<sup>21</sup> Este reglamento entró en vigor el día 13 de enero de 1977.

2. Determinar a cuáles de las siguientes pruebas específicas deberán de someterse los aspirantes:

- e) Crítica escrita del programa de estudios o de investigación correspondiente;
- b) Exposición escrita de un tema del programa en un máximo de 20 cuartillas;
- c) Exposición oral de los puntos anteriores;
- d) Interrogatorio sobre la materia;
- e) Prueba didáctica consistente en la exposición de un tema ante un grupo de estudiantes, que se fijará cuando menos con 48 horas de anticipación, y
- f) Formulación de un proyecto de investigación sobre un problema determinado (art. 74 EPA).

Las comisiones dictaminadoras se organizarán y funcionarán con base en las reglas siguientes:

- a) Fungirá como presidente el miembro de mayor antigüedad académica en la UNAM;
- b) El secretario de la comisión será designado de entre sus miembros;
- c) Podrán sesionar con la asistencia de cuatro de sus miembros, y
- d) Los acuerdos se tomarán por mayoría.



## 5.6 LOS JURADOS CALIFICADORES.

El Estatuto del Personal Académico, señala que para calificar los concursos de oposición de los profesores de asignatura, el respectivo consejo técnico, si lo considera conveniente, podrá integrar un jurado calificador con un máximo de cinco sinodales y un mínimo de tres. Los jurados calificadores serán órganos auxiliares del consejo técnico y de las comisiones dictaminadoras (art. 87 EPA).

## 5.7 LOS CONSEJOS ASESORES.

Estos órganos forman parte de los centros de extensión universitaria, planteles estos en los que se imparten cursos organizados en forma distinta a los del bachillerato, y a los de carácter profesional y de grado.<sup>22</sup>

Conforme a su reglamento serán considerados centros de extensión universitaria:

- El Centro de Didáctica.
- El Centro de Enseñanza de Lenguas Extranjeras.
- El Centro de Iniciación Musical.
- El Centro Universitario de Estudios Cinematográficos.

---

<sup>22</sup> Reglamento General de los Centros de Extensión Universitaria (RGCEU), aprobado por el Consejo Universitario en su sesión del 13 de febrero de 1970.

Para su funcionamiento los centros de extensión universitaria se integran con las siguientes autoridades y dependencias:

- Un director.
- Un Consejo Asesor.
- Un secretario
- Departamentos.
- Sección de servicios escolares
- Unidad Administrativa.

El Consejo Asesor, órgano que nos interesa estudiar, estará integrado por las siguientes personas:

- El director, quien lo presidirá.
- El secretario.
- El número de vocales que establezca el reglamento interno del centro y que, a propuesta del director, hayan sido nombrados por el Rector (art. 10 RGCEU).

Conforme al artículo 11 del RGCEU, los consejos asesores de cada centro de extensión universitaria tienen las siguientes funciones:

- Formular y aprobar el reglamento interno del centro.
- Aprobar los programas de los cursos que se impartan en el centro.

- Estudiar las propuestas que presenten la dirección, la secretaría o los jefes de departamento, siempre que estén relacionadas con los problemas de la enseñanza que se imparta en el centro.
- Dictaminar sobre las solicitudes de licencia de los profesores.

## **6. EL INGRESO, PROMOCION Y PERMANENCIA DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNAM.**

Un gran número de los conflictos laborales que surgen entre la Universidad y su personal académico, lo constituyen aquellos que se manifiestan con motivo del ingreso, promoción y permanencia de dicho personal.

Un punto muy delicado de las relaciones que ligan a la UNAM con sus académicos, gira en torno a los concursos de oposición, los cuales influyen directamente sobre la permanencia de aquellos dentro de la institución. Todas las etapas que comprenden el trámite de estos concursos, desde la convocatoria o solicitud de apertura, según sea el caso, hasta su resolución, son susceptibles de ser impugnables, por lo tanto, hacen difícil su accionar y obligan a la autoridad y a los propios solicitantes a actuar con el mayor apego a la legislación universitaria.

En este apartado, estudiaremos en principio y a manera de preámbulo, las reglas establecidas por el Estatuto del Personal Académico en relación con el ingreso por contrato y analizaremos los concurso de oposición para el ingreso o promoción del personal académico, con el objetivo de poder,

describir los presupuestos de ingreso, promoción y permanencia de cada uno de los tipos de personal académico de la UNAM.

#### 6.1 EL INGRESO POR CONTRATO.

La legislación universitaria, específicamente el Estatuto del Personal Académico, prevé la posibilidad de que de manera excepcional, se contrate personal académico para la prestación de servicios profesionales o para la realización de una obra determinada, lo anterior, cuando los programas de trabajo de una dependencia requieran el aumento de personal académico, o bien, sea declarado desierto un concurso de oposición (art. 49 EPA). Los candidatos que ingresen mediante este mecanismo, deberán satisfacer los requisitos de ingreso que establece el Estatuto para las categorías y niveles equivalentes (art. 50 EPA).

Esta forma de ingreso opera, como ya se dijo, sólo en casos excepcionales, entendiéndose por estos las situaciones en las cuales no es posible o sería muy difícil realizar el concurso, por ejemplo, la contratación de un profesor extranjero que venga a la Universidad por algunos meses o el caso de algún profesor o investigador con méritos académicos excepcionales<sup>23</sup>; o como ya se señaló, para la realización de una obra determinada, supuestos estos en los que la contratación deberá ser previamente aprobada por el consejo técnico, interno o asesor, oyendo la opinión de la comisión dictaminadora respectiva (art. 51 EPA).

---

<sup>23</sup>

Interpretación de la Legislación de la Universidad Nacional Autónoma de México 1973-1996.  
Oficina del Abogado General. UNAM. México, 1997. p. 149.

Consideramos oportuno señalar que el personal académico que ingrese mediante esta vía, no forma parte del personal académico de la UNAM, por tanto no goza de estabilidad en el empleo, ya que para ello, necesita someterse a un concurso de oposición abierto o para ingreso.

En el caso de que pretenda obtener su definitividad, necesita, una vez que haya ingresado a la plantilla docente, someterse a un concurso de oposición para ingreso, en el caso de los profesores o investigadores de carrera, o bien, a un concurso de oposición cerrado o para promoción, en el caso de los demás tipos de académicos.

## **6.2 CONCURSO DE OPOSICION PARA INGRESO O CONCURSO ABIERTO.**

"Es el procedimiento público a través del cual se puede llegar a formar parte del personal académico como profesor o investigador de carrera interino o a contrato, o como profesor definitivo de asignatura" (art. 66 EPA).

Este concurso, será convocado por los consejos técnicos cuando las necesidades de la dependencia a la que correspondan así lo ameriten, pudiendo presentarse cualquier persona interesada en participar.

También, cuando los profesores o investigadores interinos o a contrato, se encuentren en los supuestos de antigüedad establecidos por el EPA, podrán solicitar al consejo técnico respectivo, la apertura de un concurso abierto o para ingreso.

En este último caso, el Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico, establece en su cláusula 13 fracción I, que el derecho a solicitar la apertura de un concurso de oposición es correlativa a la obligación de la Universidad de abrirlo en términos del EPA.

### **6.3 CONCURSO DE OPOSICION PARA PROMOCION O CONCURSO CERRADO.**

"Es el procedimiento mediante el cual los profesores o investigadores de carrera, interinos o a contrato, pueden ser promovidos de categoría o nivel o adquirir la definitividad; y los definitivos de carrera y asignatura ser promovidos de categoría o de nivel" (art. 66 EPA).

Adicionalmente a los supuestos establecidos en la definición anterior, el Estatuto del Personal Académico contempla la posibilidad de que, mediante el concurso de oposición cerrado o para promoción, se resuelva si es procedente otorgarles definitividad a los técnicos académicos y ayudantes de profesor o investigador.

### **6.4 PROFESORES DE ASIGNATURA.**

#### **INGRESO.**

Este tipo de académicos son nombrados por el director de la dependencia, con el carácter de interinos y con el nivel "A", por un período lectivo, prorrogable por dos más, cuando no exista profesor definitivo para impartir una materia (art. 46 EPA).