

## CAPÍTULO CUARTO

---

### LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA EN MATERIA LABORAL. EL CASO DE LA UNAM

## INTRODUCCIÓN

---

En la enumeración de las decisiones político-jurídicas fundamentales universitarias se incluye la distinción entre derechos académicos y derechos laborales (*supra* capítulo segundo, punto I). Ese carácter deriva del propio texto constitucional, que reconoce a la universidad pública la facultad de autodeterminación académica. En el caso de la UNAM, su legislación interna establece como requisito para el ingreso a la institución y para la obtención de definitividad como personal académico, el participar y resultar ganador en un concurso de oposición<sup>63</sup>.

Sin embargo, la misma legislación (artículo 51 EPA) establece un mecanismo extraordinario para ingresar a la universidad, consistente en la firma de un contrato para casos excepcionales o para la realización de una obra determinada, sin que previamente haya participación en un concurso de oposición<sup>64</sup>. Igualmente el artículo 46 del EPA prevé que se contrate a un profesor de asignatura interino sin que medie un concurso de oposición<sup>65</sup>.

---

63 El artículo 45 del EPA establece: "... la definitividad en el cargo de profesor o de investigador, así como sus promociones, sólo se podrán obtener mediante los procedimientos establecidos en el presente Estatuto". Por otra parte, en el artículo 66, segundo párrafo se precisa: "El concurso de oposición para promoción o concurso cerrado es el procedimiento de evaluación mediante el cual los profesores o investigadores de carrera, interinos o a contrato, pueden ser promovidos de categoría o de nivel o adquirir la definitividad; y los definitivos de carrera y asignatura ser promovidos de categoría o de nivel".

64 Para pronta referencia, se transcribe el artículo 51 del EPA: "En la contratación del personal académico, se deberá seguir el procedimiento que se señala en este Estatuto para el concurso de oposición o concurso abierto para ingreso, salvo en casos excepcionales o para la realización de una obra determinada. En estos dos últimos casos los términos de la contratación deberán ser previamente aprobados por el consejo técnico, interno o asesor, oyendo la opinión de la comisión dictaminadora respectiva. El personal así contratado sólo podrá adquirir la definitividad a través de un concurso de oposición para ingreso".

65 El artículo 46 del EPA establece "Cuando no exista profesor definitivo para impartir una materia, el director de la dependencia podrá nombrar un interino que deberá satisfacer los requisitos establecidos en el presente Estatuto, por un plazo no mayor de un periodo lectivo, prorrogable por dos más si se ha demostrado capacidad para la do-

Para estos casos de excepción, la propia legislación precisa que quienes ingresen como personal académico por la vía del artículo 51 ó del artículo 46 del EPA no adquieren definitividad, ya que no quedan exentos de cumplir con el requisito de resultar ganador de un concurso de oposición. El artículo 45 del EPA establece que “la definitividad en el cargo de profesor o de investigador, así como sus promociones, sólo se podrán obtener mediante los procedimientos establecidos en el presente Estatuto”.

Asimismo, el artículo 48 del EPA señala que los profesores de asignatura interinos “deberán presentarse a los concursos de oposición para ingreso que se convoquen en la materia que impartan...”.

En suma, mientras se establecen dos vías para ingresar como personal académico a la institución (una ordinaria y otra de excepción o extraordinaria), sólo hay una vía para adquirir definitividad académica, la del concurso de oposición<sup>66</sup>.

## I PLANTEAMIENTO

---

A pesar de ese panorama legislativo claro e inobjetable, en el que hay una regla general y una regla de excepción, pero que en ambos casos se establece la condición de participar en un concurso de oposición para adquirir la definitividad académica, la realidad presenta casos de personas que no han resultado ganadores en un concurso de oposición –por tanto no les surge el derecho de ingresar a la institución, ni tampoco para adquirir definitividad académica– o que no son recontratados al vencimiento del contrato firmado por la vía excepcional del artículo 51 del EPA, quienes recurren a una doble vía jurídica para demandar a la Universidad por un supuesto despido injustificado o para alegar supuestas violaciones laborales:

---

cencia. La persona así designada empezará a laborar de inmediato y su nombramiento será sometido a la ratificación del consejo técnico respectivo.

66 El propio CCT establece en la cláusula 13 relativa al ingreso y estabilidad laboral: El ingreso a la UNAM como miembro del personal académico, se obtendrá a través de concurso de oposición abierto, según se establece en el EPA. Las formas excepcionales de contratación (por obra o tiempo determinado y por contrato) se llevarán a cabo en los términos de la legislación universitaria, y en función de los acuerdos que al respecto tomen los órganos colegiados competentes...”.

- A) La vía jurisdiccional-administrativa, mediante la interposición de demanda laboral ante las juntas de conciliación y arbitraje, y
- B) La vía jurisdiccional, mediante la promoción de amparo.

De primera impresión, lo que se aprecia como constitucionalmente improcedente en esos casos, no lo ha sido así para las instancias laborales y para algunos tribunales colegiados de circuito. Se han venido dictando laudos en contra de la Universidad, por parte de la JFCyA sobre la base de calificar de despido injustificado, la desvinculación de los demandantes con la institución, sin tener en cuenta que las razones de separación del demandante son de índole académico, derivadas de una evaluación académica.

Otra pretensión infundada que ha recibido acogida de la autoridad laboral es que alguien que ha sido contratado vía artículo 51 del EPA, pretenda se le otorgue definitividad por el simple transcurso del tiempo o que se le vuelva a contratar mientras haya materia de trabajo o que al transcurso de tres o más años en una misma categoría académica se le reconozca un supuesto derecho a que se aperture un concurso de oposición cerrado en términos del artículo 78 del EPA sin haber cumplido con la condición de haber ganado previamente un concurso abierto como lo exige la legislación universitaria.

Todas estas pretensiones y otras más, se formulan bajo el esquema de supuesta afectación de derechos laborales, cuando en realidad lo que está en juego son **derechos académicos, que no son de la competencia de las instancias laborales**, sino una facultad exclusiva de los órganos colegiados académicos universitarios.

Las resoluciones de las autoridades laborales para reconocer como legales esas pretensiones infundadas de quienes no recibieron una evaluación académica favorable, se sustenta en argumentos jurídicos falsos e insostenibles, que no resisten el análisis constitucional, jurisprudencial y de autonomía académica de la universidad, como se precisará en este capítulo.

El eco que ha tenido entre las autoridades laborales esa anómala e inconstitucional situación, bien recibe el calificativo de “invasión” de la instancia jurisdiccional a la facultad exclusiva que tiene la universidad para determinar la situación académica de su personal académico. Resulta necesario sensibilizar a las autoridades jurisdiccionales y a las autoridades jurisdiccionales-administrativas, que la valoración académica es algo ínsito a la autonomía universitaria, a la que están obligadas a respetar.

En la búsqueda de fórmulas que hagan entender la problemática académica

mica que se genera con las resoluciones de dichas autoridades, resulta fundamental precisar diversos aspectos:

- » El alcance de la autonomía universitaria en términos del artículo 3° constitucional, en la vertiente de la autodeterminación académica.
- » La adecuada aplicación e interpretación de las normas sustantivas universitarias, las cuales tienen prevalencia sobre las normas adjetivas o procedimentales universitarias (*supra* capítulo primero, punto I,1.3).
- » La distinción entre relación laboral y relación académica, así como el carácter especial del trabajo académico.
- » La distinción entre derechos laborales y derechos académicos, así como la incompetencia de la autoridad jurisdiccional en asuntos de valoración académica.
- » La distinción entre definitividad académica y definitividad laboral.
- » La relación entre la LO de la UNAM y la LFT, así como el esquema de prevalencia de normas.
- » La relación entre el EPA y el CCT, para determinar si éste puede establecer disposiciones académicas que van más allá de lo laboral y, en su caso, si tal situación es violatoria de la autonomía universitaria.
- » La distinción del alcance y repercusión jurídica de la calidad de “interino” en una relación laboral y en una relación académica universitaria.
- » Los efectos de la valoración académica de no renovación del contrato celebrado en los términos de excepción de los artículos 51 y 46 del EPA.

## II EL ALCANCE DE LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA EN LA VERTIENTE DE LA AUTODETERMINACIÓN ACADÉMICA

---

La autonomía universitaria plasmada en el artículo 3° constitucional tiene 4 vertientes o manifestaciones: facultad de autogobierno; facultad de autorregulación; facultad de autogestión administrativa y facultad de autodeterminación académica. Esta última implica que la universidad pública tiene libertad de fijar sus planes y programas de docencia, de investigación y de difusión de la cultura; asimismo, tiene libertad para establecer los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico.

Para delimitar el alcance de la facultad de autodeterminación académica-

ca de una universidad pública autónoma se formulan las siguientes consideraciones:

- » En la resolución dictada por la Primera Sala de la SCJN, en su sesión del 24 de junio de 2009, que se analizó en el capítulo anterior, se calificó al principio de la autonomía universitaria como una **garantía institucional** establecida en el texto fundamental para otorgar una protección especial a la universidad pública, a fin de que cumpla con las funciones y responsabilidades que la propia Constitución le fija.

En esa resolución se precisaron las cuatro categorías competenciales exclusivas de la universidad pública autónoma (normativa, ejecutiva, de supervisión y parajudicial). De manera particular resultan aplicables al tema de valoración académica la primera y las dos últimas categorías competenciales: el Máximo Tribunal resolvió que la universidad pública tiene la facultad exclusiva para resolver las controversias que surjan al interior de su *campus*, en cualquiera de las relaciones jurídicas universitarias –entre ellas, por supuesto, las relaciones académicas–, así como para hacer la evaluación académica de quienes pretenden ingresar con la calidad de personal académico y de quienes ya siendo universitarios pretenden adquirir definitividad académica o tener una promoción en esa calidad. Asimismo, se reconoce a la universidad pública la facultad exclusiva de aprobar las normas procedimentales y reguladoras de la actuación de los órganos colegiados encargados de realizar la valoración académica.

La única condicionante impuesta por la jurisprudencia de la SCJN a la competencia de supervisión universitaria es que “constitucional o legalmente la solución de tales litigios no esté reservada a un régimen jurídico específico que excluya al universitario”, esto es, que corresponda a otra autoridad no universitaria, sea federal o local, la solución de la controversia en cuestión.

Es claro que por lo que se refiere a las relaciones académicas, el artículo 3º constitucional, la propia LFT y las tesis reiteradas de jurisprudencia establecen que es una facultad exclusiva de los órganos colegiados universitarios conocer y resolver de las inconformidades académicas.

Por otra parte, en esa sentencia del Máximo Tribunal se reiteró que el carácter de garantía institucional de la autonomía universitaria conlleva constitucionalmente a que en el ámbito académico, la universidad pública goce de “independencia” para determinar por sí sola los requisitos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, lo que equivale a **definir y aplicar en exclusiva los**

**criterios de valoración académica** de las personas que formaran parte de su personal académico.

En ese esquema fijado por la jurisprudencia, no habría “independencia” de la universidad pública si la resolución académica final en un proceso de valoración académica no recayera en la propia institución y fuera una instancia externa la que decidiera en definitiva, alegando supuestas afectaciones de carácter laboral. No hay duda, **una resolución de naturaleza académica disfrazada de resolución laboral es violatoria de la autonomía universitaria.**

Con anterioridad, la SCJN en diversos criterios jurisprudenciales había establecido que los límites a la autonomía universitaria sólo son dos:

- › Respetar el orden jurídico constitucional y nacional, y
- › Respetar los fines de docencia, investigación y difusión de la cultura.

Fuera de esos límites la universidad pública tiene libre determinación sobre su destino institucional en los diversos ámbitos: académico, presupuestal, administrativo, normativo y gubernativo.

» Se ha dicho que entre los obligados a respetar la autonomía universitaria en esos ámbitos, se encuentran las autoridades gubernamentales de la administración pública centralizada y descentralizada; el legislador ordinario (federal y local); los tribunales jurisdiccionales y administrativos y los órganos constitucionales autónomos<sup>67</sup>.

Tratándose de los tribunales jurisdiccionales y administrativos, los responsables de administrar justicia deben tener cuidado y analizar las circunstancias hechas valer en las demandas para determinar la improcedencia de las mismas, en aquellos casos en que subyace el cuestionamiento o la revisión de alguno o varios de los ámbitos o vertientes de la autonomía universitaria, como lo es en el caso que se analiza, la autodeterminación académica. No es dable alegar cuestiones laborales para no respetar la facultad exclusiva reconocida a la universidad pública de resolver en definitiva los procesos de evaluación académica.

» La facultad de autodeterminación académica incluye no sólo que la universidad establezca los contenidos de sus planes y programas de estudio, sino también la **facultad de determinar el contenido y el proceso** a seguir en los **concursos de oposición**. En ese sentido, corresponde en exclusiva a la

---

67 Para un análisis de los sujetos obligados a respetar la autonomía universitaria, *vid* González Pérez, Luis Raúl y Guadarrama López, Enrique, *op cit.* pp. 27-31.

universidad pública examinar académicamente a quienes habrán de formar parte de su personal académico, así como resolver en definitiva toda impugnación que se presente con motivo de un proceso de valoración académica. Para ello se estableció que la evaluación la realicen pares académicos actuando de manera colegiada.

El alcance de la facultad de autodeterminación académica ya ha sido precisado en algún criterio jurisprudencial:

### UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, POTESTAD PARA DETERMINAR LOS CRITERIOS DE ELECCIÓN DE SU PERSONAL ACADÉMICO.

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

*SJF*, 8a Época, TCC, T. II, 2ª parte, julio-diciembre 1988, p. 612.

El **concurso de oposición** es la **vía que decidió la propia universidad pública** con base a su libre determinación constitucional, para llevar a cabo la **valoración académica**, y ser el único mecanismo para determinar el ingreso, la promoción y la definitividad de su per-



sonal académico<sup>68</sup>.

- » En el artículo 3° constitucional se otorga la calidad de trabajo especial al realizado por el personal académico de las universidades e impone como obligatorio un esquema de coordinación de las relaciones laborales universitarias.

En efecto, se establece que tales relaciones laborales deben ajustarse a lo previsto para los trabajos especiales en la LFT y deben concordar con la autonomía universitaria.

Esto implica que el propio **texto fundamental no estableció una prevalencia de la ley laboral sobre la ley universitaria**. Por el contrario, impuso la condición de que las normas universitarias que se aprueben para las relaciones laborales universitarias deben estar acorde a la LFT siempre que no sean contrarias a la autonomía universitaria. Así lo confirmó el legislador federal al establecer en el artículo 181 de la LFT que: “Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta ley en cuanto no las contraríen”.

Esto significa que todo lo relativo a la relación laboral de la universidad pública con su personal académico debe respetar los derechos laborales. Así lo ha determinado el Máximo Tribunal<sup>69</sup>.

---

68 Carrillo Prieto, Ignacio, señala que pudiera objetarse que los mecanismos relativos al ingreso, promoción y permanencia no constituyen aspectos académicos y que por éstos deben entenderse los contenidos de las actividades de docencia e investigación y no las formas y modalidades que asumen tales actividades, concebidas como prestación de servicios. Sin embargo, hay una consideración insoslayable ante esa objeción y que mira a despolitizar los procedimientos de reclutamiento, promoción y estabilidad evitando que composiciones temporales de autoridad o de influencia, burocrática o sindical, puedan beneficiar unilateralmente a sus propias clientelas, cancelando así, no sólo otro ingrediente de la autonomía universitaria, sino la base misma de todo el sistema, a saber, el libre examen y discusión de las ideas. “La disputa por la regulación de la carrera académica”, p. 42.

69 **UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO TIENE MAYOR JERARQUÍA QUE LA LEY ORGÁNICA DE LA.**

Conforme a nuestra técnica jurídica, sólo la Constitución Federal tiene prelación respecto a cualquier otra disposición legal que necesariamente, resulta proveniente de las normas constitucionales. Así, el Congreso de la Unión, en uso de las facultades que le confieren los artículos 71, 72 y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es el único órgano que puede promulgar leyes de observancia general en el país. En consecuencia, no discutiéndose la inconstitucionalidad de una ley, ésta tiene igual valor jurídico que otra emanada del Cuerpo Legislativo y por ello, la estimación de una Junta en el sentido de que la Ley Federal del Trabajo tiene respecto de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, mayor jerarquía,

- » *A contrario sensu*, el precepto constitucional al establecer como condición que las normas universitarias no sean contrarias a la autonomía universitaria, lo que hace es exigir que **todas las relaciones no laborales de la universidad con su personal -sea académico o administrativo- se ajusten al principio de autonomía universitaria**. Dentro de esas **relaciones no laborales se inserta lo estrictamente académico**, al igual que se encuentran otro tipo de relaciones, como las electorales, las disciplinarias, las administrativas, las contractuales, las de propiedad intelectual, las de consumo, entre otras<sup>70</sup>.
- » En ese tenor, de la lectura de la fracción VII del artículo 3° constitucional, así como de los debates que se suscitaron durante el proceso de aprobación de la inserción constitucional de la autonomía universitaria, se aprecia el propósito del órgano revisor de la constitución de distinguir con claridad **un aspecto general y un aspecto específico** en esa fracción del precepto constitucional.

En lo general, el precepto constitucional define el contenido, el alcance y los beneficiarios de la autonomía universitaria. En lo específico, la disposición constitucional impone a las universidades públicas a las que se otorgue autonomía universitaria la obligación de normar las relaciones laborales universitarias dentro del apartado A del artículo 123

---

es contraria a los principios constitucionales que la rigen. De ahí que esta última ley prevenga en la parte final de sus artículos 13 y 14, que en ningún caso los derechos del personal de la Universidad serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo, con lo cual el Congreso de la Unión previó cualquier oposición legislativa y toda posible consideración constreñida a la prelación de una ley con respecto de otra, pues ambas tienen la misma fuerza obligatoria, por cuanto han sido discutidas y aprobadas siguiendo idénticas formalidades. Estimando que es facultad exclusiva del Congreso, de conformidad con lo previsto en la fracción XXV del artículo 73 constitucional, establecer, organizar y sostener en toda la República “escuelas profesionales, de investigación científica, de bellas artes y de enseñanza técnica ...”, por este motivo la creación de la Universidad Nacional Autónoma de México ha obedecido a los principios que señala el artículo 1° de su Ley Orgánica, conservando asimismo los derechos que consagra el artículo segundo y los contenidos en los artículos 13 y 14 ya citados, para su mejor organización interna y funcionamiento.

SJF, 6a. Época, Cuarta Sala, Vol. LXX, 5ª. Parte, p. 40, Amparo directo 4958/61, 1o. de abril de 1963.

- 70 Para el análisis de la diversidad de relaciones jurídicas que se presentan al interior de la universidad pública, tanto por la calidad del sujeto universitario (alumno, profesor, investigador, autoridad universitaria, etcétera), como de la materia de la relación (disciplinaria, electoral, académica, administrativa, de propiedad intelectual, etcétera), *vid. supra* capítulo primero, apartado I, 1.4.

de la Constitución<sup>71</sup>.

- » En efecto, la línea de separación entre esos dos aspectos del precepto constitucional se encuentra en el punto y seguido que se inserta a la mitad de la fracción VII.

Resulta ilógico suponer y pretender que las relaciones jurídicas de índole académica que surgen al interior de la universidad pública, así como los derechos y obligaciones que de ellas emergen queden comprendidas en las de naturaleza laboral. Sería tanto como pretender que tuvieran un alcance laboral todas las relaciones jurídicas universitarias (disciplinaria, administrativa, electoral, etcétera), que derivan de la primera parte de la fracción VII. Entre ellas se ubican las relaciones académicas.

---

71 Como ejemplo sintomático de la confusión existente en los tribunales respecto a las cuestiones académicas y laborales universitarias, se tiene la resolución dictada el 9 de mayo de 2007, por la Segunda Sala de la SCJN, en el recurso de revisión del amparo directo en revisión 299/2007, interpuesto por la UNAM, en la que se desechó el recurso en contra de la resolución del Segundo TCC en Materia de Trabajo argumentando que toda vez que corresponde a las JCyA resolver las controversias laborales de la universidad pública con su personal académico no se actualizan los presupuestos de procedencia del recurso, pues no refleja la interpretación directa de un precepto constitucional. Lo contradictorio de tal resolución es que definiendo lo que es la interpretación de un precepto, no se haga el ejercicio interpretativo del artículo 3º constitucional, para hacer la distinción entre el aspecto general de la autonomía universitaria y el aspecto especial de los derechos laborales; asimismo, tampoco realicen el análisis de la relación entre la propia autonomía universitaria y los derechos laborales universitarios, así como la diferenciación entre relación académica y relación laboral, y entre los derechos académicos derivados de la autodeterminación universitaria en el ámbito académico y los derechos laborales. Todos estos aspectos tienen cabida en la definición de interpretación de un precepto constitucional que hace la propia Segunda Sala de la SCJN en esa resolución: “implica un análisis gramatical, histórico, lógico o sistemático del contenido del mismo, para determinar su sentido y alcance, esto es, en términos generales, interpretar significa explicar, esclarecer y, por ende, desentrañar el sentido de alguna cosa o de una expresión para descubrir lo que significa. Por tanto, interpretar la ley es revelar el sentido que ésta encierra, ya sea atendiendo a la voluntad del legislador, al sentido lingüístico de las palabras que utiliza o bien al sentido lógico objetivo de la ley como expresión del derecho cuando se considera que el texto legal tiene una significación propia e independiente de la voluntad real o presunta de sus autores”. Esta resolución la conectaremos con la contradicción de tesis 52/2002 que analizamos en este mismo capítulo (*infra* apartado VII). Sin embargo, hay que destacar que derivado del amparo directo en revisión 34/2010, que interpuso la UNAM, se supera la confusión existente y se precisa que la valoración académica realizada por los órganos colegiados universitarios no son revisables por las JCyA. Esta resolución se analiza de manera pormenorizada (*infra* punto VIII).

- » La confusión que se llega a presentar entre las autoridades jurisdiccionales al resolver asuntos de valoración académica surge de no distinguir al inicio de sus consideraciones jurídicas, esos dos aspectos del precepto constitucional. Esto provoca que pretendan hacer extensivo, de manera incorrecta y, por ende, inconstitucional la cuestión laboral a todo el contenido de la fracción VII del artículo 3° constitucional.

Ya se dijo que en la primera parte de la fracción VII se describe el alcance y el contenido del principio de la autonomía universitaria, entre lo que destaca la autodeterminación académica de la universidad pública para regular normativamente todo lo relativo al ingreso, promoción y permanencia del personal académico.

De esa primera parte de dicha fracción del precepto constitucional se desprende el reconocimiento a la universidad pública a su facultad de autonormación en lo relativo a todas las relaciones jurídicas universitarias, a excepción de las laborales. Es decir, a la universidad pública corresponde en exclusiva regular las cuestiones académicas, electorales, disciplinarias, administrativas, contractuales, de propiedad intelectual, de consumo, entre otras, sin más límite que respetar el orden jurídico nacional, tal como lo precisó jurisprudencialmente la SCJN.

En cambio, la segunda parte de la fracción se refiere de manera específica a las relaciones laborales de las universidades con el personal académico y el personal administrativo. De esa segunda parte se desprende el acotamiento en el ámbito laboral, a la facultad de autonormación de la universidad pública, a fin de que las relaciones laborales universitarias se ajusten a lo establecido en el apartado A del artículo 123 de la Constitución. En este ámbito sería inconstitucional que la universidad pública, so pretexto de su facultad de autonormación estableciera normas contrarias al precepto laboral constitucional o al capítulo XVII del título sexto de la LFT, que regula el trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley (artículos 353-J al 353-U).

- » En la distinción que hicimos de las normas universitarias, entre normas sustantivas y normas adjetivas o procedimentales (*supra* capítulo primero, apartado I,1.3), para efectos de determinar la competencia de los tribunales, concluimos que las primeras derivan de la Constitución y de la LO y que corresponde a la universidad pública con base a la autonomía

universitaria establecer en su ordenamiento interno las reglas que den contenido a las cuatro vertientes que se desprenden de ese principio constitucional. De esa manera compete a la universidad pública establecer la normatividad en materia de: a) ingreso, promoción y definitividad de su personal académico, b) la forma de gobierno, c) el esquema administrativo y manejo presupuestal, y d) la creación y modificación de la normatividad interna en todas las materias.

Las únicas limitantes a esas facultades reconocidas a la universidad pública, como se ha señalado, es que se respete la Constitución y el propio ordenamiento universitario. De esa manera, los actos y resoluciones universitarias en esos rubros, no son revisables por ninguna autoridad. La única salvedad será la revisión jurisdiccional en los casos en que no se respete la norma universitaria (exceso de facultades de una autoridad universitaria, no respeto a los derechos universitarios establecidos en la normatividad) o se violenten las reglas procedimentales establecidas en la propia legislación universitaria.

En este punto, de nuevo hay que hacer referencia a la resolución del 24 de junio de 2009, que reconoce la exclusividad de la competencia legislativa universitaria, la cual deviene del artículo 3° constitucional y ha sido desglosada por la SCJN en diversas tesis de jurisprudencia. Ya explicamos en el capítulo anterior que la facultad legislativa de la universidad pública tiene la característica de ser exclusiva, amplia e irrestricta (*supra* capítulo tercero, punto III, 3.4, A).

- » En el caso de la **cuestión académica**, se trata de **una norma sustantiva que deriva del texto constitucional**, por lo que al cumplirse la condición jurisprudencial de observar y respetar las normas universitarias internas, no ha lugar a admitir la revisión de una instancia ajena a la universidad pública. Lo académico no admite confusión con la materia laboral, ya que si bien ésta también es una norma sustantiva universitaria, la misma está acotada a lo establecido en la LFT. Esto implica que tales reglas no pueden ser extensivas a todas las relaciones universitarias no laborales, de manera particular a las relaciones académicas.
- » En ese orden de ideas, es muy claro que la autoridad jurisdiccional laboral tiene vedado conocer de asuntos que involucren la materia académica ni de las relaciones académicas universitarias. El hacerlo torna en inconstitucional su actuación por violentar la autonomía universitaria.

El espíritu de la autodeterminación académica que deriva de la autonomía universitaria trae como conclusión que tratándose del ingreso, promoción y definitividad del personal académico, el **criterio académico** -del que tiene la exclusividad la universidad pública- tiene naturaleza diferente al **criterio laboral** -del que es competente la autoridad jurisdiccional-.

- » La obligada adecuación que se hizo a la LFT con motivo de la reforma constitucional del 9 de junio de 1980 al artículo 3° constitucional, condujo a adicionar dicho ordenamiento laboral, el 20 de octubre del mismo año, con el capítulo XVII del título sexto, para regular el trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley (artículos 353-J al 353-U).

En el primero de los preceptos de ese capítulo (artículo 353-J) se reitera lo establecido en el artículo 3° constitucional de que las relaciones laborales de los trabajadores universitarios deben estar en concordancia con la autonomía universitaria.

De manera expresa, en la exposición de motivos de la reforma de 1980 a la LFT, se estableció que:

“... la autonomía y los derechos laborales deben ser aspectos complementarios en la vida de las comunidades universitarias. Entre ellos no debe haber oposición ni tampoco primacía de uno sobre otro...”

Tanto el órgano revisor de la Constitución, como el legislador federal, coinciden en que los derechos laborales y la autonomía universitaria tienen la misma jerarquía constitucional, por lo que en caso de supuestas diferencias entre ambos, debe buscarse su armonización. No puede haber choque o contradicción entre dos preceptos constitucionales.

En el caso de la materia laboral y la materia académica no hay ninguna contradicción ni incongruencia legal ni constitucional. Lo que hay es una falta de entendimiento por parte de las instancias jurisdiccionales y administrativas de lo que comprende tanto la **zona académica universitaria**, como la **zona laboral universitaria**.

Ambas zonas tienen un alcance diferente, comprenden relaciones jurídicas diferentes, incluyen una estructura competencial diferente y salvaguardan derechos universitarios diferentes.

El único nexo de coincidencia entre las dos zonas universitarias se encuentra en el carácter de la norma reguladora: la norma académica uni-

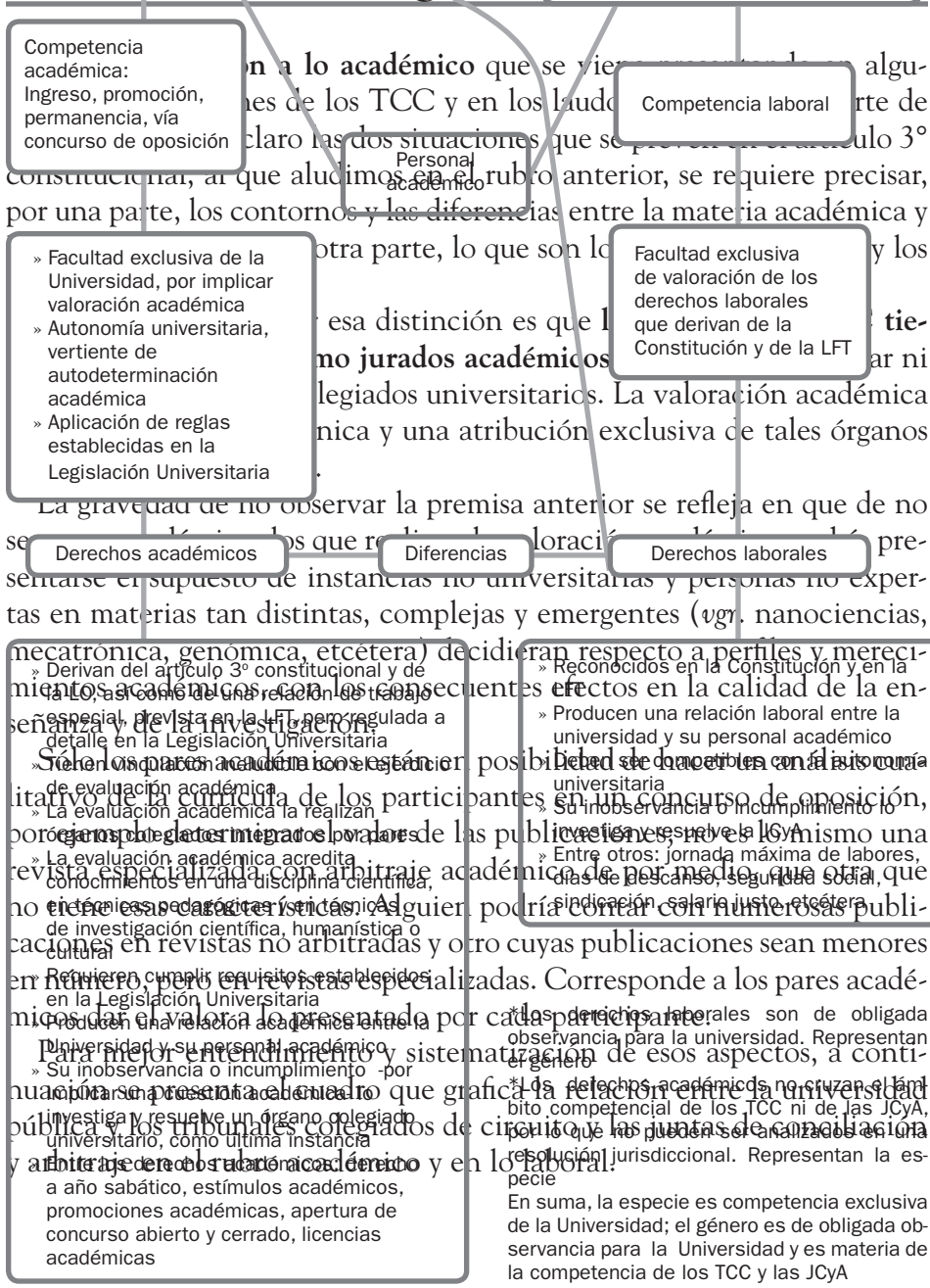
LUIS RAÚL GONZÁLEZ PÉREZ

ENRIQUE GUADARRAMA LÓPEZ

versitaria y la norma laboral universitaria son normas sustantivas, por provenir de la Carta Fundamental y de la LO universitaria.



II UNIVERSIDAD PÚBLICA  
 JUICIOS EN EL ÁMBITO ACADÉMICO Y EN MATERIA LABORAL. ESQUEMA GENERAL



En la lo académico que se viene en algunos de los TCC y en los laudo de parte de claro las dos situaciones que se artículo 3º constitucional, al que aludimos en el rubro anterior, se requiere precisar, por una parte, los contornos y las diferencias entre la materia académica y

otra parte, lo que son los y los esa distinción es que l no jurados académicos legiados universitarios. La valoración académica y una atribución exclusiva de tales órganos

La gravedad de no observar la premisa anterior se refleja en que de no se se que rel valoració académica se presentarse el supuesto de instancias no universitarias y personas no expertas en materias tan distintas, complejas y emergentes (vgr. nanociencias,

meatronics, genomics, etcetera) decidiran respecto a perfiles y mereci- miento, a la calidad de los trabajos y en la realización de los trabajos

Sólo los pares académicos están en posibilidad de conocer con la suficiente de evaluación académica. La evaluación académica la realizan los pares académicos de las publicaciones en un concurso de oposición, para la revista especializada con arbitraje académico. Entre otros: jornada máxima de labores, días de descanso, seguridad social, sindicación, salario justo, etcétera.

en número, pero en revistas especializadas. Corresponde a los pares académicos producir la valoración de cada publicación. Para tener un entendimiento y sistematización de esos aspectos, a continuación se presenta el cuadro que grafica la relación entre la universidad pública y los tribunales colegiados de circuito y en lo laboral.

Entre los derechos académicos y en lo laboral. Los derechos laborales son de obligada observancia para la universidad. Representan el género. Los derechos académicos no cruzan el ámbito competencial de los TCC ni de las JCYA, por lo que las cuestiones de carácter académico no son de competencia de la resolución jurisdiccional. Representan la especie. En suma, la especie es competencia exclusiva de la Universidad; el género es de obligada observancia para la Universidad y es materia de la competencia de los TCC y las JCYA



Del cuadro anterior se desprende lo siguiente:

- » Hay una relación jurídica entre la universidad pública y los TCC y las JCyA, respecto al personal académico universitario.
- » De esa relación jurídica se desprenden **competencias exclusivas**: la universidad tiene en exclusividad la competencia académica para hacer la valoración de quienes ingresen a la institución y, en su caso, para determinar a quienes decide aprobar su promoción y su definitividad. En cambio, la universidad no puede resolver diferendos de carácter laboral, que es competencia exclusiva de las instancias laborales y jurisdiccionales<sup>72</sup>.

La exclusividad en los ámbitos competenciales genera el impedimento jurídico para las autoridades jurisdiccionales laborales de conocer y resolver sobre aspectos para los que no tienen facultades legales. Es lo que se conoce como incompetencia constitucional de origen<sup>73</sup>. Ahí se incluye a los tribunales, los cuales no pueden pretextar que en base a su facultad de interpretación de la norma jurídica pueden fijar nuevas reglas en un ordenamiento legislativo universitario, o suplantar las facultades de los órganos colegiados universitarios que hacen la valoración académica.

- » La exclusividad competencial a favor de la universidad pública en el ámbito de las relaciones académicas, de los derechos académicos y de la valoración académica deviene de la garantía institucional que deriva de la autonomía universitaria, de la que se desprende tanto la facultad de regular normativamente esas materias como de resolver todo lo concerniente a las mismas. La legislación universitaria es aprobada al amparo de la facultad de autorregulación de la universidad pública.
- » La valoración académica implica hacer una evaluación para acreditar conocimientos en una disciplina científica, en técnicas pedagógicas y

---

<sup>72</sup> Hay que destacar que en la cláusula 119 del CCT se prevé que la Comisión Mixta de Vigilancia, integrada por representantes sindicales y de la institución, supervisará la correcta aplicación de los procedimientos académicos, particularmente los de selección, promoción y adscripción. Esto es, se refiere a la cuestión procedimental laboral, pero no a la valoración académica. Es una situación previa que internamente busca resolver el diferendo laboral antes de recurrir a las instancias laborales y jurisdiccionales.

<sup>73</sup> El concepto de incompetencia de origen se funda en el requerimiento de que toda autoridad sea competente objetiva y subjetivamente. La competencia objetiva radica en la esfera de atribuciones que la ley delimita a cada autoridad. Las autoridades no pueden conocer ni menos resolver de asuntos que les corresponde conocer y resolver a otras autoridades o instituciones. Cfr. González Oropeza, Manuel, "Incompetencia de origen", en *Enciclopedia Jurídica Mexicana*, T. IV, México 2002, pp. 474-477.

en técnicas de investigación científica, humanística o cultural<sup>74</sup>. Esa evaluación la hacen órganos colegiados integrados por personas con conocimientos, experiencia y autoridad en la materia objeto de evaluación. Se trata de un ejercicio académico entre pares académicos. El sentido común indica que esa valoración no le compete a las instancias laborales, las que no tienen capacidad cognoscitiva para hacerlo.

- » En el caso concreto que se analiza, de acuerdo a la facultad de autodeterminación académica, las personas que no resultan ganadores de un concurso de oposición o que al vencimiento del contrato que firmaron de manera excepcional, vía artículo 51 o artículo 46 del EPA, no son recontractados, o que pretenden la apertura de un concurso cerrado sin haber ganado un concurso abierto, no sufren afectación de derechos laborales -entendidos éstos como los que se establecen en el texto constitucional y se recogen en la LFT-, pues lo que entra en juego en tales supuestos son derechos de índole académico, cuya característica fundamental es que son determinados por la legislación universitaria y tienen una vinculación ineludible con el ejercicio de evaluación académica.

#### IV DISTINCIÓN ENTRE DERECHOS LABORALES Y DERECHOS ACADÉMICOS. CUADRO COMPARATIVO

Para dar respuesta a la interrogante de cómo se distinguen los derechos académicos de los derechos laborales y cuál es la relación que guardan entre sí, se hace un comparativo de diferencias:

DERECHOS LABORALES	DERECHOS ACADÉMICOS
Son fundamentales e irrenunciables para el trabajador e indisponibles para los patrones	Son de naturaleza sustantiva, en cuanto la universidad pública puede determinar los requisitos para su ejercicio y disfrute

74 Carrillo Prieto, Ignacio señala que la definición de la naturaleza del trabajo intelectual presenta dificultad: se sostiene que para suministrar trabajo intelectual es preciso ejercer capacidades mentales, adquiridas mediante largos estudios con miras al manejo de abstracciones ... Los trabajadores intelectuales enriquecen el conocimiento como creadores e investigadores; lo difunden como profesores y lo ponen a disposición de terceros como expertos”, *El personal académico en la Legislación Universitaria*, UNAM, 1976, pp. 133-134.

DERECHOS LABORALES	DERECHOS ACADÉMICOS
Ámbito personal de aplicación: Su reconocimiento es constitucional y se establecen en una legislación federal, por lo que es aplicable a todos los trabajadores sin distinción	Ámbito personal de aplicación: Su reconocimiento y enumeración se encuentra en la legislación universitaria, que sólo es aplicable a miembros de la comunidad universitaria y a quienes pretenden ingresar o permanecer en la universidad pública
No entran en el espectro de la autonomía universitaria, ya que la universidad pública debe observar lo previsto en el artículo 123 constitucional y en la LFT	Son materia de la vertiente de autorregulación de la autonomía universitaria, en cuanto la universidad pública determina en exclusiva su contenido
Pueden ser de carácter individual y de carácter colectivo	Son de naturaleza individual
Derivan de una relación de trabajo general y, por excepción, de una relación de trabajo especial	La relación de trabajo especial surge del reconocimiento del derecho a una persona con calidad académica
Son el género, aunque por ser fundamentales son de observancia obligatoria en la relación de trabajo universitario	Son la especie, empero por ser sustantivos, sólo son exigibles en la relación de trabajo universitario
Ámbito espacial de aplicación: Son de aplicación general	Ámbito espacial de aplicación: Son de aplicación especial, en cuanto se constriñe al ámbito de la universidad pública

Al catalogar a los derechos laborales como el género y a los derechos académicos como la especie, es dable concluir que **mientras los derechos laborales están inmersos de manera ineludible en los derechos académicos, éstos no están inmersos en los derechos laborales**, pues se trata de un trabajo calificado por la LFT como especial, cuyo contenido lo determina en exclusiva la universidad pública.

En esa relación género-especie que se presenta entre los derechos laborales y los derechos académicos se presenta una doble consecuencia:

- » Durante el tiempo en que exista el vínculo jurídico entre la universidad pública y una persona académica-universitaria, se deben respetar en su totalidad los derechos laborales. Esto es, hasta antes de la resolución del órgano colegiado que conoce del concurso de oposición o previo a la terminación de plazo de duración del contrato celebrado vía artículo 51 o artículo 46 del EPA, la universidad pública está obligada a respetar todos los derechos laborales (constitucionales, legales y contractuales colectivos) de quien está participando en un concurso o de quien está próximo al vencimiento del plazo de duración de un contrato, *vgr.* salario, días de descanso obligatorio, vacaciones, etcétera. La única salvedad será en los supuestos de rescisión en que pueda incurrir el académico, en los cuales no tiene esa salvaguarda protectora de sus derechos laborales.

» Lo que no es viable jurídicamente es que alguien que no cumple la condición *sine qua non* de acreditar la evaluación académica, pretenda que le reconozcan **derechos académicos que no han surgido a su favor**, y que lo haga tratando de asimilarlos con derechos laborales, pues ya quedó claro que se trata de categorías de derechos diferentes entre sí. Esto significaría que la evaluación académica negativa y la resolución de no aptitud académica para el desempeño de actividades académicas se tradujera en permanencia laboral, trayendo consecuencias de índole social, al condenar a generaciones de alumnos a la baja calidad de su enseñanza y a la falta de producción de conocimientos y, por ende, de difusión de la cultura, a que está obligada la universidad frente a la sociedad.

De esa manera no resulta procedente la pretensión de una persona de adquirir definitividad académica por la vía laboral, sin haber participado ni resultar ganador de un concurso de oposición.

Tampoco es procedente recurrir a esa vía laboral para impugnar una resolución académica, la cual tiene que ser resuelta de manera definitiva en los términos previstos en la legislación universitaria.

#### 4.1 PUNTOS PARA SUPERAR LA CONFUSIÓN ENTRE DERECHOS LABORALES Y DERECHOS ACADÉMICOS

La confusión que se ha generado entre los administradores de justicia laboral se puede resolver de una manera lógica, en los siguientes términos:

**Primero.** Precisar que la autonomía universitaria se traduce en la facultad de la universidad pública de determinar libremente los requisitos de ingreso, permanencia y promoción de su personal académico. En ese sentido, el artículo 14 de la Ley Orgánica<sup>75</sup> y el EPA definieron como condición *sine qua non* que quien pretenda ingresar a la universidad lo deba hacer previo concurso de oposición en el que acredite los conocimientos exigidos por la entidad académica universitaria.

---

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

**Segundo.** Recurrir a la propia LFT, cuyo artículo 353-L de manera expresa y clara establece que:

“Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos. Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, **es necesario que sea aprobado en la evaluación académica** que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan”<sup>76</sup>

Este precepto de la LFT está acompasado con el EPA, el cual fue expedido antes de la reforma de 1980, al artículo 3º constitucional y a la reforma a la propia LFT, de ese mismo año. El EPA se aprobó en el tiempo en que la LO de la UNAM, que data de 1945, reconocía autonomía plena a la universidad. Es decir, bajo un enfoque histórico, la atribución de exclusividad de la UNAM en el ámbito académico fue reconocida a nivel constitucional con posterioridad a lo que ya establecía la universidad en su legislación interna, con base a lo que el legislador federal le facultó en la ley orgánica.

**Tercero.** Al elevar a rango constitucional el principio de autonomía universitaria y reconocerle el carácter de garantía institucional por parte de la SCJN, lo que se hizo fue fortalecer la facultad de autodeterminación académica, es decir, de establecer en su legislación interna, los términos y condiciones para ingresar con la calidad de académico a la universidad, así como para permanecer en ella y obtener definitividad.

En las tres opciones subyace la evaluación académica, como elemento

---

<sup>76</sup> Un análisis del precepto lo hace Carrillo Prieto, Ignacio, quien señala que el deslinde inicial del precepto va dirigido a sustraer del régimen de negociación o convención colectiva los aspectos académicos. En el segundo párrafo se incluye una doble condición: a) que la tarea académica que realice el trabajador intelectual suponga la satisfacción de una necesidad institucional permanente y no sólo ocasional o contingente, lo que implica que de los planes y programas de la institución se derive un requerimiento continuo de la actividad, b) que el trabajador intelectual sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente, conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan, *op cit.* pp. 42-43.

imprescindible de valoración para determinar el resultado en cada caso particular. La **evaluación académica debe entenderse** como el ejercicio de revisión de conocimientos en una materia de las áreas científica, humanística o cultural, a cargo de un órgano colegiado universitario, para resolver si una persona determinada tiene la capacidad de prestar servicios de carácter académico a nombre y por cuenta de la universidad.

Corresponde en exclusiva al órgano colegiado establecer el tipo de exámenes a acreditar, sean oral, escrito, de elaboración de proyecto de investigación, de exposición frente a grupo, de análisis de casos, de práctica de laboratorio, etcétera. La única limitante que tiene el órgano colegiado es que tales exámenes se correspondan con la materia objeto de la convocatoria y con el perfil académico de los participantes.

En la autodeterminación académica se incluyen las reglas de apertura de los concursos de oposición y las reglas para calificar a éste como “cosa juzgada”, es decir, que luego de resolverse los recursos académicos correspondientes, se dicte la **resolución académica definitiva**, que no admitirá revisión alguna de parte de ninguna instancia interna ni externa a la universidad pública.

**Cuarto.** Si bien el EG es el ordenamiento jurídico más importante para la UNAM, el EPA es el ordenamiento especial universitario que prevé las condiciones académicas de su personal, incluye los procedimientos, los requisitos, los términos, los órganos competentes, los recursos de revisión e impugnación de las resoluciones. Es decir, el EPA incluye todo el andamiaje jurídico para dar seguridad jurídica a los participantes en los concursos de oposición; es una evidencia de que la legislación universitaria observa los principios generales del derecho.

La regulación del EPA en materia de concursos de oposición se puede calificar de **sistema jurídico de ingreso, permanencia y promoción académica en la UNAM**, pues incluye el perfil de quiénes pueden ingresar,

cómo ingresar, cuándo ingresar, quiénes determinan el ingreso, así como los mecanismos de defensa académica para quienes no se sienten conformes con el resultado del concurso de oposición.

**Quinto.** En la cláusula 1 del CCT de la UNAM con su personal académico se establece expresamente que “Los aspectos de carácter exclusivamente académico quedan reservados a la UNAM, en los términos del artículo 3° fracción VII, constitucional, así como la legislación universitaria y laboral aplicables”. Es decir, hay un reconocimiento a la facultad exclusiva de la universidad de determinar todo lo relativo a las cuestiones académicas. No hay excepción alguna<sup>77</sup>.

La simple lectura de esta cláusula haría nugatoria cualquier pretensión de hacer valer derechos laborales en terrenos estrictamente académicos. Sin embargo, las instancias laborales, entre otras cosas, no ven con claridad esa cláusula y admiten demandas de personas que pretextan despidos injustificados en casos en los que la evaluación académica les resulta desfavorable, sea en un concurso de oposición o para la continuación de un contrato académico.

**Sexto.** Para el caso concreto de la vía de excepción para ingresar a la universidad, establecida en los artículos 51 y 46 del EPA, es preciso destacar que quien es contratado en esos términos conlleva el consentimiento sobre los términos y condiciones académicas de ingreso a la universidad. Es decir, acepta que sólo a través de un concurso de oposición puede adquirir definitividad académica y no a través de un supuesta vía laboral. Se puede calificar esa aceptación de quien firma el contrato como un **acto consentido**, que hace improcedente cualquier pretensión jurídica de ingresar a la universidad por una vía diferente a la establecida en la legislación universitaria.

En el mismo tenor, se encuentra quien se presenta a un concurso de oposición. Al conocer la convocatoria pública y hacer los trámites para participar en el concurso está manifestando su consentimiento de someterse a una eva-

---

77 “La contratación colectiva se caracteriza por excluir del alcance de la negociación colectiva las cuestiones académicas. Su justificación estriba en la necesidad de que este tipo de cuestiones sean resueltas por órganos técnicos idóneos, libres de toda presión o restricción política, económica, social o jurídica, para que las universidades puedan cumplir eficientemente sus fines de educación, investigación y, en su caso, de difusión de la cultura”. Orozco Henríquez, Jesús, “La contratación colectiva y la selección, promoción y definitividad del personal académico en las universidades de México y los Estados Unidos”, en *La contratación colectiva del personal académico en el Derecho Comparado*, México, UNAM, 1982, p. 164.



luación académica en la cual la última decisión queda en manos de una instancia universitaria. De nuevo se trata de un **acto consentido**.

**Séptimo.** Desde una perspectiva educativa, el que la valoración académica quede en manos del juzgador laboral atenta en contra de uno de los fines de la universidad pública, la de ofrecer a la sociedad mexicana una educación superior de calidad. Es evidente que las “resoluciones académicas” de las instancias laborales provocan un resquebrajamiento en el rigor de la evaluación académica, ya que vienen a sustituir -sin tener los conocimientos académicos necesarios-, a los órganos colegiados universitarios que son integrados en función de su perfil, experiencia y conocimientos en la materia objeto de la evaluación académica.

Hay una incidencia negativa en el proceso enseñanza-aprendizaje cuando una de las partes de la relación educativa, a pesar de no acreditar la valoración académica, permanece en dicha relación como resultado de un criterio no académico. Ya se señalaron las graves consecuencias sociales que esto acarrea: la pésima educación, la deficiente investigación y el consecuente atraso para el país.

**Octavo.** Hay que hacer valer la tesis de jurisprudencia de la Cuarta Sala de la SCJN en la que se reconoce como ineludible la obligación para quien pretenda ingresar a la universidad de someterse a examen de oposición. Se transcribe el criterio jurisprudencial:

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, NOMBRAMIENTOS Y CONTRATOS DEL PERSONAL DOCENTE DE LA. SE RIGEN POR LA LEY ORGÁNICA, ESTATUTOS Y REGLAMENTOS DE LA PROPIA INSTITUCIÓN.**

Las características de los nombramiento y contratos que rigen la situación jurídica del personal docente en la Universidad Nacional Autónoma de México, se encuentran reguladas por las disposiciones de la ley orgánica de dicha institución y de los estatutos y reglamentos que de la propia ley emanan, los cuales, en la parte conducente, indican los procedimientos internos para que las designaciones de profesores e investigadores adquieran el carácter de definitividad, **exigiéndose en todo caso el cumplimiento de los requisitos de prueba de oposi-**



## **ción o procedimientos igualmente idóneos para comprobar la capacidad de los contratados.**

*SJF*, 7ª Época, Vols. 133-138, Quinta Parte, Cuarta Sala, p. 121. Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, tesis 331, p. 299.

De la tesis anterior se desprenden dos aspectos fundamentales:

- » La regulación de todo lo relativo a la cuestión académica en la universidad se encuentra en la legislación universitaria. En ésta se incluyen los métodos, los órganos y los mecanismos para que alguien adquiriera definitividad académica.
- » Se entiende que la definitividad es de índole académica, por dos razones: a) se reconoce como condición *sine qua non*, lo establecido en la legislación universitaria de que el ingreso a la institución y la adquisición de definitividad es a través de concurso de oposición, y b) el concurso de oposición tiene como objetivo acreditar conocimientos y capacidades académicas del personal universitario. Esta es la mejor garantía para la mejor preparación de los alumnos universitarios, para el fortalecimiento de la investigación científica, humanística y cultural en la UNAM y, por ende, para coadyuvar en la búsqueda de mejores soluciones a los grandes problemas del país.

Por otra parte, también se requiere hacer valer un criterio de jurisprudencia del 5º Tribunal Colegiado de Circuito, que establece lo siguiente:

### **UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, POTESTAD PARA DETERMINAR LOS CRITERIOS DE ELECCIÓN DE SU PERSONAL ACADÉMICO.**

En virtud de su autonomía, la Universidad Nacional Autónoma de México, en términos de los artículos 3º., fracción VIII constitucional y 353, de la Ley Federal del Trabajo, tiene la potestad para fijar, no sólo las condiciones de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, mediante las disposiciones de su Ley Orgánica, los estatutos y reglamentos que de aquélla emanen, sino también **el arbitrio para determinar los criterios de valoración establecidos en el artículo 68 del Estatuto del Personal Académico, cuál o cuál**

**les tomarán en cuenta al formular sus dictámenes las diversas comisiones encargadas de seleccionar al ganador del concurso de oposición correspondiente, de acuerdo con sus necesidades de institución dedicada a la enseñanza.**

*SJF*, 8ª Época, Vol. II, Segunda parte, julio-diciembre 1988, p. 612, Quinto Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Amparo directo 5530/87.

De la tesis anterior se desprenden dos aspectos fundamentales:

- » El reconocimiento de la facultad exclusiva de la universidad (“potestad”) para regular legislativamente las condiciones académicas de su personal. Esto implica que ninguna instancia externa a la universidad puede influir, determinar o resolver los aspectos de carácter académico.
- » El reconocimiento a los órganos colegiados universitarios encargados de los procesos de valoración académica (concursos de oposición) de contar con arbitrio exclusivo para conocer y resolver de tales procesos. Esto implica que las decisiones colegiadas cuenten con dosis de subjetividad, las cuales no pueden ser cuestionadas por instancias externas a la universidad.

#### 4.2 MANIFESTACIONES DE LA FACULTAD DE AUTODETERMINACIÓN ACADÉMICA

Al correlacionar los criterios jurisprudenciales transcritos y desglosados, con el principio de la autonomía universitaria en la vertiente de autodeterminación académica, se pueden distinguir cuatro manifestaciones inobjetable de la facultad de autodeterminación académica:

- » La evaluación académica es la **única fórmula** establecida por la universidad pública en su legislación interna, para fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, acorde a lo establecido en el artículo 3º constitucional.
- » La evaluación académica es una **facultad exclusiva** reconocida a la universidad para decidir sobre los requisitos de ingreso, promoción y per-

manencia. Esta última se identifica con la definitividad académica.

- » El concurso de oposición es el **único mecanismo** reconocido en la legislación universitaria para que una persona ingrese a la universidad y adquiera definitividad. Ésta se corresponde en sus efectos con la estabilidad en el empleo, que es uno de los principios fundamentales en las relaciones laborales.
- » El órgano colegiado competente -integrado por pares- es la **única autoridad** universitaria que puede realizar la evaluación académica y decidir sobre la definitividad académica.

En el anexo 2 de este capítulo se hace un esquema general gráfico de lo que representa la autodeterminación académica universitaria y la consecuencia de su inobservancia.

#### 4.3 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA EVALUACIÓN ACADÉMICA Y DEL CONCURSO DE OPOSICIÓN

---

Entre los principios fundamentales de la evaluación académica destacan los siguientes:

- » Que la evaluación la realice un órgano colegiado. Con esa fórmula se evitan las decisiones unipersonales, que pueden estar llenas de subjetividad,
- » Que exista un procedimiento de revisión de la decisión académica, a cargo de otro órgano colegiado, y
- » Que exista igualdad de condiciones entre los participantes al concurso de oposición, es decir, que se sometan al mismo número de pruebas, los mismos tiempos de desahogo, el mismo programa académico, etcétera.

El concurso de oposición tiene un **doble enfoque de análisis**:

- » Su **apertura es facultad de la autoridad universitaria**, lo que implica la obligación de revisar que se cuente con las condiciones necesarias (partida presupuestal, vacantes de plazas, etcétera), y
- » El **derecho del universitario de solicitar la apertura**. Dentro de la clasificación de los derechos de los universitarios, la solicitud de apertura de concurso es un derecho que hemos denominado sustantivo, el cual se caracteriza por ser indisponible para la autoridad universitaria, pero cuyo ejercicio requiere el cumplimiento de requisitos establecidos en la legislación universitaria<sup>78</sup>.

---

78 Para el análisis de los derechos universitarios del personal académico, *vid.* González

La propia legislación prevé los supuestos en los cuales se tiene que solicitar la apertura de un concurso de oposición, *vgr.* el artículo 48 del EPA establece que los profesores de asignatura interinos tienen la obligación de presentarse al concurso de oposición que se abra en la materia que impartan.

Fuera de ese supuesto, ante la solicitud de un académico de que se aperture un concurso de oposición surge la interrogante de si hay la obligación de la institución de abrirlo. Esto no debería generar duda, sin embargo, la cuestión radica en la cuestión presupuestal de contar o no con los recursos suficientes, lo que puede condicionar la respuesta institucional.

## V CARÁCTER ESPECIAL DEL TRABAJO ACADÉMICO DENTRO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Ya se dijo que la LFT califica de trabajo especial al trabajo académico de los universitarios. Si bien en el rubro anterior se hizo un comparativo de las diferencias entre derechos laborales y derechos académicos, ahora es necesario cotejar las características de la relación académica universitaria y de la relación de trabajo en general:

RELACIÓN LABORAL EN GENERAL	RELACIÓN ACADÉMICA UNIVERSITARIA
Se cuenta con definición legal (artículo 20 LFT) y con una referencia expresa en el texto constitucional	Su definición se desprende de manera implícita de la Legislación Universitaria, aprobada al amparo de la autonomía universitaria
Refleja un vínculo jurídico entre un patrón y un trabajador	Refleja un vínculo jurídico entre la universidad pública y un miembro de la comunidad universitaria, quien necesariamente forma parte del personal académico en cualquiera de sus categorías (profesor, investigador, técnico académico, ayudante de profesor o de investigador)
Surge generalmente por un acto jurídico contractual	Se origina de un procedimiento de concurso de oposición. De manera excepcional se prevé que la relación académica universitaria surja de un contrato por obra determinada o de servicios profesionales, sin que del mismo derive la definitividad académica

Pérez, Luis Raúl, y Guadarrama López, Enrique, *op. cit.*, pp. 67-68, y anexo dos del propio libro.

Se materializa en un contrato individual	Se materializa en un nombramiento académico, en la categoría académica en la que resulta ganador del concurso de oposición
Prestación de un trabajo personal (generalmente material)	Prestación de un trabajo personal (generalmente intelectual), sea de docencia o de investigación, vinculado a los fines y funciones de la universidad
Subordinado a una persona (denominado patrón)	Supeditado a los programas académicos establecidos por la universidad, con respeto a la libertad de cátedra, de investigación, de pensamiento
Mediante el pago de un salario	Mediante el pago de un salario
La estabilidad laboral no requiere una condición <i>sine qua non</i> , salvo que el patrón establezca un plazo determinado	Para obtener la definitividad como trabajador académico se requiere cumplir la condición <i>sine qua non</i> de aprobar una evaluación académica, es decir, acreditar conocimientos en una disciplina científica, en técnicas pedagógicas y en técnicas de investigación científica, humanística o cultural. La definitividad se conceptualiza como una calidad académica
	Hay definición legal de trabajador académico: es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a una universidad (artículo 353-K LFT)

Del cuadro anterior se pueden desprender varias conclusiones:

- » La especialidad de la actividad académica universitaria y de la relación jurídica académica genera que existan características adicionales e inclusive distintas a las de una relación jurídica laboral en general, *vgr.* no se reconoce como válida jurídicamente una relación académica verbal, pues ésta implica una valoración previa. En el ámbito laboral si se reconoce una relación verbal.
- » Lo especial del trabajo académico no implica discrecionalidad para la universidad pública, sino que debe observar los lineamientos que el legislador le impuso. Esto es, la normatividad interna universitaria podrá fijar libremente los términos y condiciones de la actividad académica, atento a los principios básicos establecidos en la LFT para el trabajo especial en las universidades, entre otros, que la definitividad se adquiera previa aprobación de la evaluación académica, que la contratación pueda ser de tiempo completo o de medio tiempo o que los trabajadores académicos que se dediquen exclusivamente a la docencia puedan ser contratados por hora clase.
- » Así como el principio de la autonomía universitaria tiene fijados dos grandes límites (respetar el orden jurídico nacional y los fines de docencia, investigación y extensión de la cultura), así también el propio principio de la autonomía universitaria en la vertiente de la autodeterminación académica tiene delimitaciones legales.

Esto impide que las normas que emita una universidad pública puedan ser aprobadas de manera arbitraria. En este sentido, el escudo de la autonomía universitaria no es suficiente para que una universidad establezca reglas procedimentales académicas violatorias del orden jurídico universitario y nacional.

## VI DISTINCIÓN ENTRE INTERINATO LABORAL E INTERINATO ACADÉMICO. CUADRO COMPARATIVO

---

Toda vez que la Constitución y la LFT refieren expresamente como facultad exclusiva de la universidad pública la determinación de los términos y condiciones para el ingreso, promoción y definitividad del personal académico, se requiere hacer una sistematización del contenido del EPA, que es donde se materializa esa facultad exclusiva de la universidad para distinguir los tipos de concursos de oposición, las categorías académicas de los universitarios participantes en los concursos, la terminología académica utilizada, así como las consecuencias jurídicas académicas de participar en un concurso de oposición tanto de resultar o no ganador. Al respecto, un esquema general del contenido y alcance de los concursos de oposición en el EPA, se hace en el anexo que se acompaña al final de este capítulo.

Uno de los aspectos que requieren precisarse y que también ha abonado a la confusión entre las instancias jurisdiccionales y administrativas es el relativo al interinato académico y a la definitividad académica, a las que también dichas instancias pretenden equiparar con la connotación que ambas expresiones -interinato y definitividad- tienen en el terreno laboral.

Dentro del EPA se utiliza la expresión “interino”, para distinguirla de la “definitividad”. Ambas expresiones se ubican en el ámbito de los derechos académicos.

En el caso de la definitividad, la expresión identifica primeramente al personal académico que ha participado y ha resultado ganador en un concurso de oposición. Aquí hay una circunstancia especial tratándose de profesores de carrera y de investigadores, para quienes la legislación establece que la definitividad la alcanzan luego de participar y ganar dos concursos de oposición, uno abierto del que de resultar vencedor se le reconoce la calidad de “interino” y otro cerrado en el que participa sólo el

académico interino que antes ganó un concurso abierto y que de resultar vencedor en el segundo concurso adquiere la definitividad.

En cambio, la expresión “interino” en el caso del personal académico que no es de carrera, así como los profesores de asignatura, se refiere a quien no ha participado en un concurso de oposición abierto o que de haber participado en uno no resultó ganador. En caso de los profesores de asignatura, el Consejo Técnico respectivo ratifica el nombramiento de interino propuesto por el director de la entidad académica (artículo 46 EPA).

Es claro que la doble utilización de la expresión “interino” dentro del EPA también ha abonado a la confusión de lo laboral con lo académico.

Sin embargo, a pesar del criterio de distinción estrictamente académica, la utilización de tales expresiones ha sido parte del problema de confusión entre las autoridades laborales, pues suele identificarse la calidad de “interino académico”, que es una expresión académica propia de la universidad, con la calidad de interino, a que alude la LFT.

En esa medida, para desentrañar la confusión, resulta imprescindible establecer la diferencia entre “interinato académico” e “interinato laboral”. Al respecto, se hace un comparativo de diferencias:

INTERINATO LABORAL	INTERINATO ACADÉMICO
Es la relación jurídica que surge entre un patrón y un trabajador, en la que no hay la característica de estabilidad en el empleo	La calidad de interino se adquiere por una doble hipótesis: ·todo profesor de asignatura que es contratado de manera excepcional bajo el esquema del artículo 46 del EPA, ·todo personal académico de carrera que resulta ganador de un concurso de oposición abierto, pero que aún no participa o no ha resultado ganador de un concurso de oposición cerrado. El contrato a que alude el artículo 51 del EPA es un contrato de excepción, cuyo vencimiento no genera renovación.

INTERINATO LABORAL	INTERINATO ACADÉMICO
<p>Es una relación jurídica laboral con una temporalidad determinada, al término de la cual no hay obligación para el patrón de prorrogar el contrato, ni de incorporarlo a la plantilla de trabajadores definitivos</p>	<p>Los trabajadores académicos contratados bajo el esquema de los artículos 51 y 46 (profesores de asignatura) no tienen el derecho de obtener la definitividad bajo ninguna circunstancia que pretendiera hacerse valer (transcurso del tiempo, obtener premios académicos, cumplir con las obligaciones académicas, tener buen desempeño académico, escribir libros etcétera).</p> <p>Es condición <i>sine qua non</i> para obtener la definitividad el participar y resultar ganador de un concurso de oposición abierto.</p> <p>En los casos de interinato, al vencimiento del contrato no hay obligación para la universidad de prorrogarlo ni de abrir un concurso de oposición, aunque el personal interino podría participar en un concurso que abra la institución. Igualmente, en caso de los profesores de asignatura al transcurso de los tres años tienen el derecho de que se abra un concurso de oposición para ingreso (artículo 48 EPA).</p> <p>El personal académico de carrera que ya resultó ganador de un concurso de oposición abierto (técnicos académicos, profesores de carrera, investigadores), sólo les resta participar y resultar ganadores de un concurso de oposición cerrado, el cual sólo se apertura para cada uno de ellos en lo individual, para obtener la definitividad académica.</p>
<p>Suele tener ese carácter aquel trabajador que es sustituto de uno que tiene la "base" laboral</p>	<p>Los interinos académicos pueden ser contratados para cualquiera de tres hipótesis:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› cuando no exista un profesor de asignatura definitivo en la materia (art. 46 EPA). Es una suerte de sustitución,</li> <li>› cuando se declara un concurso desierto, para la realización de una obra determinada (art. 49 EPA),</li> <li>› cuando se requiera aumento de personal académico, para la prestación de servicios profesionales (art. 49 EPA).</li> </ul>
<p>La relación laboral de un trabajador que tiene el carácter de interino puede continuar en tanto subsista la materia de trabajo</p>	<p>No hay obligación para la universidad de continuar con la relación jurídica académica al vencimiento del plazo del interinato, a pesar de que subsista la materia de trabajo. Esto se debe a que el académico interino está sujeto a una evaluación académica por parte de un órgano colegiado. Esto se desprende del artículo 353-L de la LFT.</p>
<p>No hay correspondencia directa de la relación laboral con la función educativa en el país</p>	<p>Al establecer la actividad académica como trabajo especial, el legislador quiso proteger la calidad de la enseñanza y de la investigación. Hay claramente un enfoque social. Así lo ha reconocido la jurisprudencia de la SCJN.</p>

## VII CONSIDERACIONES A LA TESIS DE JURISPRUDENCIA DERIVADA DE LA CONTRADICCIÓN 52/2002



Parte de la confusión existente en los órganos jurisdiccionales laborales, acerca del contenido, alcance y diferencias entre la zona laboral y la zona académica dentro de la universidad pública, se origina por el sentido de la resolución dictada en la contradicción de tesis 52/2002, que derivó de los criterios sustentados por los TCC primero y segundo en materia de trabajo del tercer circuito y que dio origen a la tesis de jurisprudencia 2ª/J102/2002.

Se trata de una tesis de jurisprudencia ambivalente, ya que al tiempo en que se reiteran aspectos de la autonomía universitaria, se abonan contradicciones jurídico-conceptuales.

Para analizar el contenido de la tesis, primeramente se le transcribe. A continuación se destacan los aspectos de la tesis que ratifican el alcance de la autonomía universitaria, en los que se hacen comentarios relacionados con lo laboral y con lo académico, buscando proporcionar mayores elementos de claridad. Después se hace énfasis en los aspectos cuya imprecisión constitucional ha provocado el tema de invasión laboral en el ámbito académico en la universidad pública y se plantean las razones de la imprecisión y, en su caso, la contradicción en el criterio jurisprudencial.

### **UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY. LOS CONFLICTOS ORIGINADOS CON MOTIVO DE LAS RELACIONES LABORALES CON SU PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ACADÉMICO, DEBEN RESOLVERSE POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

Las relaciones de trabajo entre las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y su personal administrativo y académico, están sujetas a las disposiciones del capítulo XVII, del título sexto de la Ley Federal del Trabajo, pues si bien les corresponde exclusivamente a las propias universidades o instituciones regular los aspectos académicos, dada la facultad con que cuentan para fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, ello no implica que las decisiones que tomen en los aspectos laborales con su personal, sean jurisdiccionalmente inatacables, pues ese no es el alcance de la autonomía universitaria, ya que el artículo 3º. constitucional establece que las relaciones jurídicas de las universidades públicas autónomas con su

personal académico y administrativo son de naturaleza laboral, y deben sujetarse a lo establecido en el apartado A del artículo 123 de la propia Norma Fundamental y a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo. En tal virtud, los conflictos entre dichas universidades y sus trabajadores se someterán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, lo que de ningún modo implica una violación a la autonomía universitaria en lo que se refiere al ingreso, promoción y permanencia de su personal académico y administrativo, ya que el régimen a que se hallan sujetas y que deriva de sus propias leyes orgánicas, reglamentos y estatutos, no se menoscaba por el hecho de que sus controversias laborales, aun las de orden académico y administrativo, se sujeten a los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que conforme al artículo 353-S de la Ley Federal del Trabajo, dichas Juntas deben ajustar sus actuaciones y laudos no sólo a la Ley Federal del Trabajo, sino también a las normas interiores, estatutarias y reglamentarias de la institución autónoma correspondiente<sup>79</sup>.

Contradicción de tesis 52/2002-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Segundo en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 30 de agosto de 2002. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón.

Los aspectos de confirmación de la autonomía universitaria en esa tesis de jurisprudencia son los siguientes:

- » La función de las JCyA es compatible con el principio de la autonomía universitaria, pues las controversias laborales de la universidad pública con el personal académico se resuelven en esa instancia laboral, a través de la emisión del laudo correspondiente. No hay punto de controversia, pues se está refiriendo a lo estrictamente laboral y no a las relaciones académicas, de las que ya señalamos su característica esencial es la valoración académica a cargo de los pares académicos.
- » Corresponde en exclusiva a las universidades públicas el regular los aspectos académicos con su personal, lo que se traduce en la facultad de fijar los términos de ingreso, promoción y definitividad. La vía establecida en la le-

---

79 *SJF*, 9ª Época, Segunda Sala, Tesis 2ª./J. 102/2002, Vol. XVI, octubre de 2002, p. 298.

gislación universitaria para esos procesos es el concurso de oposición. Es lógico suponer que entre quienes se presentan a concursar, sea para ingresar a la institución o para adquirir una promoción o la definitividad académica, habrá personas que resulten ganadores y otros perdedores.

El que **alguien no resulte ganador no le otorga legitimidad para impugnar en la vía laboral**, una resolución académica, ya que de un concurso de oposición no se genera una relación laboral, sino una relación académica. Por esa razón la propia legislación universitaria prevé los mecanismos de impugnación académica a una resolución del órgano colegiado académico que realiza la evaluación académica.

Lo que podría presentarse es una impugnación en el amparo en caso de que en el concurso de oposición no se respetaran las reglas procedimentales establecidas en la propia legislación universitaria. Ese supuesto nada tiene que ver con la vertiente laboral, aunque sus efectos pueden incidir en lo laboral, pero no en los requisitos ni en la valoración académica.

- » Las relaciones laborales de la universidad pública con su personal académico y personal administrativo están sujetas a la LFT. En esa medida las resoluciones de índole laboral que emita la universidad pública son impugnables ante las JCyA. Este punto confirma lo que establece la segunda parte de la fracción VII del artículo 3º constitucional, que ya explicamos es la parte especial de ese precepto referida expresamente a lo laboral.
- » En los asuntos laborales la JCyA tiene la obligación de observar las disposiciones establecidas en la legislación universitaria y en la LFT, así como en los CCT. No hay controversia en este punto, que claramente establece la resolución, lo que se traduce en que las instancias laborales deben respetar las decisiones de los órganos colegiados universitarios relacionadas con el ingreso, promoción y definitividad académica. En las cuestiones laborales no se admite la posibilidad de aplicar disposiciones no laborales ni disposiciones contrarias al artículo 123 constitucional ni a la LFT.

En ese sentido es necesario observar un principio de **reciprocidad jurídica**: así como **la materia laboral no admite la aplicación de reglas no laborales**, incluyendo las académicas, así también **las relaciones académicas no admiten la aplicación de reglas laborales**.

En ambos supuestos estamos en presencia de situaciones inconstitucionales, en el primero se violentan los artículos 3º y 123 de la Constitución. En el segundo supuesto se vulnera la autonomía universitaria en la vertiente de autodeterminación académica, establecida en el artículo 3º constitucional.

En la UNAM, se reitera que el EPA es el ordenamiento en el que se

establecen las reglas para el ingreso, la promoción y la definitividad académica. Tales reglas académicas deben ser conocidas por las autoridades laborales al momento de resolver un asunto en particular, para desechar demandas de quienes en cuestiones académicas pretenden recurrir a la instancia laboral, que no es la competente para conocer ni resolver inconformidades académicas. De esa manera resulta fundamental conocer al detalle las previsiones del EPA.

Al respecto, al final de este capítulo se incorpora un cuadro sinóptico que detalla las vías previstas para ingresar a la UNAM, los diversos tipos de concursos de oposición, las categorías del personal académico, las diferencias y consecuencias en los resultados de los concursos de oposición. Igualmente, las hipótesis para la contratación fuera de concurso de oposición, así como para calificar a una persona con el carácter de interino académico.

Por lo que se refiere a los aspectos de confusión y de contradicción en la tesis de jurisprudencia, se destacan los siguientes:

» Señalar que del artículo 3° constitucional se desprende que las relaciones jurídicas de la universidad pública con su personal académico y administrativo son de índole laboral. Es indudable que en la tesis de jurisprudencia se parte de **una premisa falsa**, pues no todas las relaciones jurídicas que se entablan entre la universidad pública y su personal académico son de naturaleza laboral. Ya se explicó que dentro de la universidad pública se generan múltiples relaciones jurídicas de diversa categoría, a las que les recaen normas legislativas reguladoras específicas.

Todas las disposiciones no laborales (académicas, intelectuales, electorales, administrativas, disciplinarias, de consumo, contractuales, de protección de derechos universitarios) previstas en la legislación universitaria derivan de la facultad de autonormación que se reconoce a la universidad pública por el principio de la autonomía universitaria<sup>80</sup>.

En ese ámbito no laboral no cabe la posibilidad de que las autoridades jurisdiccionales y las autoridades jurisdiccionales administrativas puedan resolver con base a disposiciones laborales, que la simple lógica jurídica muestra que no tienen aplicación. Al aplicar normas laborales a relaciones jurídicas no laborales se presenta un exceso de facultades de las autoridades,

80 El tema de las relaciones jurídicas universitarias se aborda en el capítulo primero, apartado I, 1.4

que hace que su actuación sea contraria a la Constitución.

- » Dar por sentado que todas las controversias que se presenten ante la JCyA, aún las de tipo y contenido académico -como la valoración de los órganos colegiados universitarios- serán resueltas por esa instancia. Se trata de una ambigüedad evidente en la tesis, pues primero se reconoce a la universidad pública la exclusividad de regular los aspectos académicos y luego se pretende cercenarla, a través de una supuesta “no violación a la autonomía universitaria en lo que se refiere al ingreso, promoción y permanencia de su personal académico y administrativo”.

Esa ambigüedad conduce a la inconstitucionalidad de la actuación de la JCyA, ya que se le está reconociendo la facultad de resolver controversias sobre materias distintas a lo laboral. El riesgo es convalidar a través de criterios jurisprudenciales la existencia de un “súper tribunal universitario”, no previsto en la Carta Magna y que rompe el esquema constitucional de facultades competenciales. Sin olvidar lo que ya señalamos en cuanto impacto negativo para el desarrollo educativo y social en el país.

- » A manera de colofón, se pueden establecer tres reglas para comprender la naturaleza de una relación jurídica universitaria:
  - › No todas las relaciones jurídicas de la universidad son de tipo laboral,
  - › No todas las relaciones laborales son de carácter académico, *vgr.* personal administrativo,
  - › No todas las relaciones académicas involucran una cuestión laboral, aunque pueden tener incidencia.

## VIII RELEVANCIA PARA LA AUTODETERMINACIÓN ACADÉMICA DE LA RECIENTE TESIS LII/2010, DERIVADA DE LA RESOLUCIÓN DE 9 DE JUNIO DE 2010

---

**A**nte la circunstancia jurídica de existir una tesis de jurisprudencia de obligada observancia para todas las autoridades jurisdiccionales, pero cuyo contenido trae imprecisiones y contradicciones, la universidad pública tiene el reto de superar tal criterio jurisprudencial que ha acarreado además de la confusión entre los impartidores de justicia laboral, la invasión laboral en el ámbito académico.

En ese tenor de superar la tesis de jurisprudencia en cuestión se ubica la re-

solución del 9 de junio de 2010, dictada por la Segunda Sala de la SCJN, al resolver el recurso de revisión A.D.R. 34/2010, promovido por la UNAM en contra de la sentencia del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito que determinó no amparar ni proteger a la Máxima Casa de Estudios, contra actos de la Junta Especial Número 14 Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje. En dicha resolución hay que resaltar la relevante labor de análisis de la problemática jurídica que se presenta en el ámbito académico-laboral que hace la Segunda Sala, que se tradujo en una interpretación que aclara la cuestión académica respecto a la relación laboral dentro de la universidad pública. En la resolución se aclara para efectos de la competencia de actuación de las instancias laborales, el alcance de lo que es el ámbito laboral y el ámbito académico.

El TCC motivó su resolución en la tesis de jurisprudencia 2ª/J102/2002, que transcribimos en el rubro anterior y de la que formulamos las ambigüedades y contradicciones que contiene. Aunque no hay que soslayar la obligatoriedad de dicha tesis jurisprudencial.

La relevancia de la resolución del 9 de junio de 2010 estriba en que interrumpe esa tesis de jurisprudencia 2ª/J102/2002. Lo que se espera es que en lo sucesivo puedan venir las resoluciones que vengan a constituir la nueva tesis de jurisprudencia.

Entre los agravios que en su oportunidad la UNAM hizo valer al promover el recurso de revisión se encuentran:

- » El TCC hace una interpretación imprecisa y errónea de la fracción VII del artículo 3º constitucional y confunde las cuestiones laborales con las académicas.
- » Las universidades públicas cuentan con una protección constitucional para el aseguramiento de su capacidad de decisión en materia académica (ingreso, promoción y permanencia del personal académico). Les corresponde en última instancia la evaluación académica, que es una tarea a cargo de pares.
- » A la JCyA no le corresponde pronunciarse respecto de la evaluación académica como fondo del asunto, sino únicamente señalar, en su caso, si se cumplieron los procedimientos previstos en la normatividad universitaria. La JCyA no es experta o perito en la rama del conocimiento científico sobre la que versa un concurso de oposición.
- » La importancia y trascendencia para la procedencia del recurso de revisión es que de no cambiar la resolución del TCC que se impugna, el personal ya no será evaluado académicamente de fondo, sino de forma.

- » Para sustentar la procedencia del recurso de revisión en los términos que exige la Ley de Amparo, se planteó que el asunto requería hacer una interpretación de la fracción VII del 3° constitucional.
- » Dentro de la fracción VII del artículo 3° constitucional es dable distinguir una primera parte relativa al principio de la autonomía universitaria, entre la que destaca la autodeterminación académica y una segunda parte, referida específicamente a las relaciones laborales de la universidad pública con su personal académico y administrativo.
- » En la resolución de la Primera Sala de la SCJN, del 24 de junio de 2009, se desglosaron las competencias de la universidad pública, entre ellas la facultad exclusiva de valoración académica.
- » La evaluación académica no debe concretarse a observar si se reúne o no los requisitos formales del EPA y en la convocatoria, sino el analizar y evaluar la calidad, alcance y trascendencia de tales requisitos.

En el considerando cuarto de la resolución, la Primera Sala admite la procedencia del recurso, argumentando que hay una cuestión de interpretación constitucional y la obligada determinación de la aplicabilidad de la jurisprudencia 2ª/J102/2002. El análisis de esta tesis se hizo en el rubro anterior.

Entre las consideraciones formuladas por la Primera Sala, se distinguen aquellas que precisan el alcance competencial de la valoración académica, de aquellas que no reconocen lo esgrimido por la UNAM. Las consideraciones se resumen de la siguiente manera:

- » La valoración académica es competencia única de los órganos colegiados de la UNAM, derivada del ejercicio de su autonomía. Sin embargo, si por virtud de esa valoración se genera un conflicto de índole laboral, en donde el trabajador considere menoscabados sus derechos, corresponde a la JFCyA resolver tal conflicto. Este aspecto es de suma relevancia para superar la confusión existente entre las instancias laborales respecto a la zona académica y la zona laboral dentro de una universidad pública.
- » La JFCyA cuenta con facultades para resolver respecto a la parte procedimental de la evaluación académica, a fin de determinar si se cumplen las disposiciones establecidas en la legislación universitaria para el desarrollo de un concurso de oposición, sin que ello implique que esa autoridad se sustituya a los órganos colegiados universitarios en la función de hacer la valoración académica. Esto es, la JFCyA “al analizar la legalidad del desarrollo



del concurso podrá determinar si los requisitos que se imponen se ajustan o no a la legislación universitaria y en función de los acuerdos tomados por los respectivos órganos colegiados; sin embargo, no le sería formal y materialmente posible determinar si las calificaciones otorgadas al concursante fueron o no correctas”.

- » Queda claramente establecido que el criterio para calificar a un sustentante no es revisable por la JFCyA, en tanto no puede sustituirse al comité o jurado de evaluación para examinar el concurso, pues ello equivaldría a que realizara la evaluación del examen relativo, la cual sólo está encomendada a los cuerpos colegiados reconocidos en la Legislación Universitaria.
- » La recurrente -la UNAM- “confunde los términos en que ha sido conferida constitucionalmente la autonomía universitaria, con el hecho de que las evaluaciones al personal académico repercutan en el ámbito laboral”, pues al realizar la evaluación académica se constituyen o dejan de constituir derechos laborales de los participantes, aun cuando tengan la calidad de académicos.

En este punto, hay que decir que no hay tal confusión, sino una insistencia en precisar la distinción entre derechos académicos y derechos laborales, cuyo titular es un académico. Por supuesto que la relación académica no la exime de la relación laboral.

- » La recurrente -la UNAM- realiza una interpretación inexacta de la fracción VII del artículo 3º constitucional al cuestionar que se pretenda por parte de la autoridad jurisdiccional que la relación laboral se haga extensiva a la primera parte de la fracción. En esa fracción -señala la Primera Sala- no hay dos partes autónomas, ya que “gramaticalmente, ambas oraciones aparecen unidas con punto y seguido, lo que indica continuidad en la idea y no separación”; el precepto constitucional impone la calidad de trabajador al académico que participa en los procesos de ingreso, promoción y permanencia que la universidad define autónomamente; asimismo, el trabajo universitario tiene las características de un trabajo especial en términos de la LFT.

En este punto, de nuevo se insiste en la obligada distinción entre derechos académicos y derechos laborales, así como entre relación académica y relación laboral, a las que nos referimos en este capítulo (*supra* punto IV).

- » No se analiza la impugnación de la recurrente en el sentido de que el CCT se arroga facultades conferidas exclusivamente a la universidad pública de evaluar académicamente a los participantes en un concurso



de oposición, pues no se planteó ante la JFCyA.

En ese sentido, es posible plantear en lo futuro, en la vía jurisdiccional, los vicios del CCT en lo referente a la invasión laboral en materia académica.

Como lo hemos hecho en capítulos anteriores, a continuación se transcribe la tesis LII/2010, luego se destacan los aspectos relevantes de la misma.

**UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY. EN LOS CONFLICTOS LABORALES CON SU PERSONAL ACADÉMICO, LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE NO TIENEN FACULTADES PARA SUSTITUIRSE, EN LA EVALUACIÓN ACADÉMICA, A LOS ÓRGANOS DESIGNADOS POR LA NORMATIVA INTERNA.**

Si bien los conflictos entre las universidades o instituciones autónomas por ley y sus trabajadores deben someterse a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, sin que ello implique violación a la autonomía universitaria en lo referente al ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, en virtud de que conforme a la Ley Federal del Trabajo, éstas deben ajustar sus actuaciones y laudos no sólo a la referida Ley, sino también a las normas interiores, estatutarias y reglamentarias de la institución autónoma correspondiente; ello no significa que la autoridad laboral pueda sustituir a los órganos que la normatividad interna de la universidad o institución designe para la evaluación académica del trabajador, pues acorde con el artículo 353-L de la Ley citada, para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la

tarea que realice tenga ese carácter, debe ser aprobado en dicha evaluación efectuada por el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos establecidos por las propias universidades o instituciones, por lo que el criterio para calificar a un sustentante no es revisable por la Junta, en tanto no puede sustituirse al comité o jurado de evaluación, pues ello equivaldría a que realizara la evaluación del examen relativo. En síntesis, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben resolver el conflicto de trabajo presentado a su conocimiento; sin embargo, en los aspectos de valoración académica están impedidas para modificar la calificación del aspirante.

*SJF*, 9ª Época, 2ª Sala, Vol. XXXII, julio 2010, Amparo directo en revisión 34/2010. Universidad Nacional Autónoma de México. 9 de junio de 2010. Cinco votos. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos.

Del criterio transcrito se desprende lo siguiente:

- » La JFCyA es competente para resolver los conflictos laborales de la universidad pública con su personal académico, sin que ello implique violación a la autonomía universitaria.
- » El conflicto laboral del que es competente la JFCyA puede derivar de un concurso de oposición para ingreso, promoción o permanencia cuando no se respeten los términos y normas establecidas en la legislación universitaria.
- » En un concurso de oposición es dable distinguir dos ámbitos: a) el procedimental y b) el sustantivo o de fondo.

En el primero, es obligación de los órganos colegiados universitarios cumplir con los requisitos establecidos en la legislación universitaria (convocatoria, plazos, características de la plaza concursada, igualdad entre los participantes en el número, presentación y desahogo de pruebas, etcétera). Igualmente, es obligatorio para los participantes ajustarse a los términos de la legislación, fundamentalmente en materia de interposición de recursos.

Cualquier incumplimiento por parte de los órganos universitarios a lo previsto en la propia legislación universitaria abre la competencia de la JFCyA para conocer de la inconformidad laboral de un participante.

Asimismo, la JFCyA está obligada a declinar su competencia en aquellos casos en los que un participante no agote las instancias universitarias -fundamentalmente los recursos en contra de una resolución en

un concurso de oposición-, pues es obligación de la propia JFCyA cumplir y observar las disposiciones tanto de la LFT, como de las normas interiores de la universidad, sean reglamentarias o estatutarias.

En el segundo ámbito, el sustantivo o de fondo, la valoración académica de los participantes es una facultad exclusiva a cargo de los órganos colegiados universitarios. No hay posibilidad alguna de que la JFCyA revise la **resolución académica** de un órgano colegiado, pues ello implicaría que lo sustituyera en la función de valorar los méritos y el desempeño académico de los participantes en el concurso de oposición. En esa medida la JFCyA tiene vedado analizar, cuestionar o resolver sobre un aspecto de índole estrictamente de valoración académica.

## IX DIFERENCIACIÓN ENTRE CONTENIDO ACADÉMICO Y CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Una parte del problema de confusión de las autoridades jurisdiccionales en lo relativo a las relaciones académicas universitarias lo es el hecho de que dentro de los contratos colectivos de trabajo hay cláusulas con aspectos académicos. Ya se expuso con claridad las diferencias entre la relación laboral y relación académica y entre derechos laborales y derechos académicos.

El que el CCT incluya aspectos académicos no significa que deban estar por encima de las previsiones de la LFT, ni de la legislación universitaria, ni mucho menos en contravención de la Constitución. No es válido argumentar que es la decisión de las dos partes firmantes del contrato colectivo, pues es principio general del derecho que contra la inobservancia de la ley -con mayor razón del texto constitucional- no puede alegarse práctica o acuerdo en contrario. No es posible admitir que la universidad pública pueda negociar colectivamente las facultades que tienen reservadas por la Constitución y la ley laboral<sup>81</sup>.

81 Cfr. Orozco Henríquez, Jesús, quien destaca que “todo pacto que verse sobre el particular, al violar lo previsto por los preceptos constitucionales y laborales invocados, debe considerarse nulo por inconstitucional y por contrariar disposiciones de orden público, según el artículo 5° de la LFT”. Agrega que lo que se pretende con la exclusión de los aspectos académicos de la negociación colectiva es que las universidades, en ejercicio de su autonomía, a través de sus órganos competentes, formulen libremente dichos términos, más no en combinación o bajo la presión que pudiera ejercer



ANEXO 2. ESQUEMA GENERAL DE LA AUTODETERMINACIÓN ACADÉMICA UNIVERSITARIA

